

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
(STUDY PADA PT GLORY INDUSTRIAL SEMARANG)**

***Skripsi***

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S1  
Program Studi Manajemen



***Disusun Oleh:  
Lingga Sinar Wegi  
Nim. 30401800177***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KECERDASAN  
EMOSIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun Oleh :

Lingga Sinar Wégi

30401800177

Telah disetujui oleh Dosen pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan  
kehadapan sidang panitia skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang,

Semarang, 24 Oktober 2023

Dosen Pembimbing



**UNISSULA**

جامعہ اسلامی سلطان اعظم  
Prof. Dr. Widada, SE., M.Si  
NIDN. 0603026502

**HALAMAN PENGESAHAN**

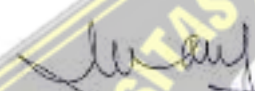
**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA**

Disusun oleh :  
Lingga Sinar Wegi  
30401800177


Telah dipertahankan pengujian  
Semarang, 28 November 2023

**Susunan Dewan Pengujian**


**Pembimbing**

  
**Prof. Dr. Widodo, SE., M.Si**  
NIDN. 0608026502

**Pengujian I**

  
**Prof. Dr. Drs. Hendar, M.Si**  
2023.11.29  
22:23:15  
+07'00  
NIDN. 0602016301

**Pengujian II**

  
**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM**  
NIDN. 0608036601

Penelitian skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Semarang, 28 November 2023

  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Dr. Luthfi Nurcholiz, S.T., S.E., M.M.**  
NIK 210416055

iii

### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lingga Sinar Wegi

NIM : 30401800177

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**PENGARUH *SELF EFFICACY*,  
KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA(STUDY PADA PT GLORY INDUSTRIAL  
SEMARANG)**" adalah karya orisinal dari peneliti, dan tidak ada unsur plagiarisme dengan  
cara yang tidak sesuai dengan etika atau tradisi keilmuan. Saya menyatakan dengan  
sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang  
lain yang saya akui seolah-olah tulisan saya sendiri. Serta tulisan orang lain tanpa memberikan  
pengakuan pada penulisnya. Dengan pernyataan ini saya siap menerima sanksi apabila  
kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 28 November 2023

Yang Memberi Pernyataan

**UNISSULA**  
جامعة سلطان أبوبنوع الإسلامية





## LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lingga Sinar Wegi  
NIM : 30401800177  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung  
Alamat : Dsn. Ngunut RT 02/RW 01, Jetis, Kec. Bandungan, Kab. Semarang  
Email : [linggasinar@staf.uissula.ac.id](mailto:linggasinar@staf.uissula.ac.id)

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul :

### **PENGARUH *SELF EFFICACY*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (STUDY PADA PT GLORY INDUSTRIAL SEMARANG)**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 8 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,

  
  
**Lingga Sinar Wegi**  
NIM. 30401800177



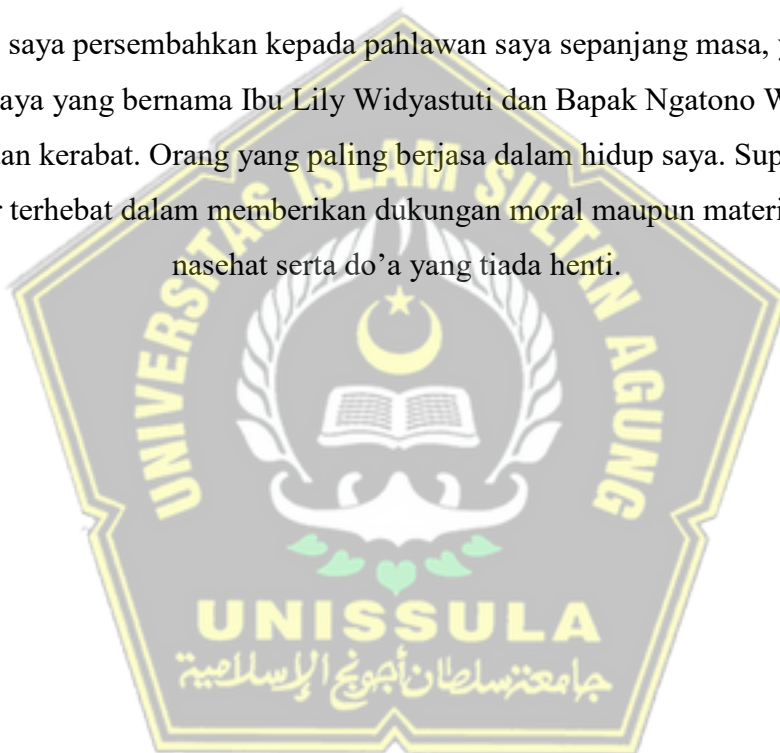
## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Jangan menyerah hanya karena satu bab buruk yang terjadi dalam hidupmu, teruslah melangkah kisahmu tidak akan berrakhir di sini.

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada pahlawan saya sepanjang masa, yaitu kedua orang tua saya yang bernama Ibu Lily Widyastuti dan Bapak Ngatono Widodo serta saudara dan kerabat. Orang yang paling berjasa dalam hidup saya. Supporter dan motivator terhebat dalam memberikan dukungan moral maupun material, arahan, nasehat serta do'a yang tiada henti.



## Abstrak

Penelitian ini menguji apakah kecerdasan emosional dan beban kerja mampu mendorong *self efficacy*. apakah kecerdasan emosional dan beban kerja mampu mendorong kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada di PT Glory Industrial Semarang I yang berjumlah 1300 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Ini adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan semua anggota populasi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Sampel yang diambil ada 100 karyawan. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

**Kata Kunci** : kecerdasan emosional, beban kerja, self efficacy, kinerja SDM



## ***Abstract***

*This research tests whether emotional intelligence and workload can encourage self-efficacy. whether emotional intelligence and workload are able to encourage human resource performance. This research was conducted using quantitative methods, the population in this research were production employees at PT Glory Industrial Semarang I, totaling 1300 employees. The sampling method used in this research is non-probability sampling. It is a sampling technique that gives all members of the population an equal opportunity to be sampled. The sample taken was 100 employees. The data source used is primary data, with data collection methods using questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the hypothesis test show that self-efficacy has a positive and significant effect on human resource performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on human resource performance. Emotional intelligence has a positive and significant effect on self-efficacy. Workload has a positive and significant effect on self-efficacy. Workload has a positive and significant effect on self-efficacy. Workload has a significant negative effect on human resource performance.*

*Keywords: emotional intelligence, workload, self-efficacy, HR performa*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb.

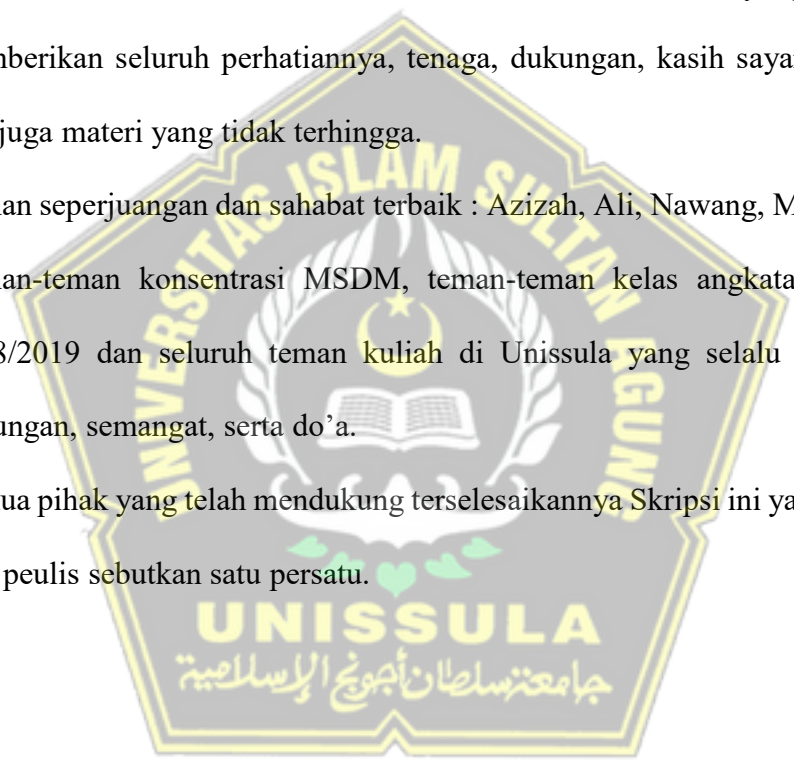
Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah-Nya dan senantiasa memberikan petunjuk, ketenangan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “ **PENGARUH SELF EFFICACY, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA**”.

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat kelulusan Program Strata1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Widodo, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing yang sudah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
2. Prof. Dr. H. Heru Sulistyoo., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
3. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.

4. Prof. Dr. H Gunarto, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Unissula Semarang atas bantuan, ilmu dan bimbingannya.
6. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Unissula atas kerjasama dan bantuannya selama menempuh perkuliahan di Fakultas Ekoomi Unissula Semarang.
7. Papa, Mama, kakek, nenek, adik, dan saudara-saudara yang selalu memberikan seluruh perhatiannya, tenaga, dukungan, kasih sayang, do'a dan juga materi yang tidak terhingga.
8. Teman seperjuangan dan sahabat terbaik : Azizah, Ali, Nawang, Mega
9. Teman-teman konsentrasi MSDM, teman-teman kelas angkatan tahun 2018/2019 dan seluruh teman kuliah di Unissula yang selalu member dukungan, semangat, serta do'a.
10. Semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya Skripsi ini yang tidak bisa peulis sebutkan satu persatu.



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
Tabel 1.1 .....	4
Perbandingan hasil produksi PT Glory Industrial Semarang dari bulan Januari-Mei 2022 .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
<b>BAB II .....</b>	<b>7</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 <i>Self Efficacy</i> .....	9
2.3 Kecerdasan Emosional .....	12
2.4 Beban Kerja .....	15
2.5 Model Empirik Penelitian .....	21
<b>BAB III .....</b>	<b>22</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>

<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2</b>	<b>Variabel dan Indikator .....</b>	<b>22</b>
	<b>Variabel penelitian ini mencakup <i>Self Efficacy</i>, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.....</b>	<b>22</b>
	<b>Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....</b>	<b>22</b>
	<b>Sumber.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3</b>	<b>Sumber Data .....</b>	<b>23</b>
<b>3.4</b>	<b>Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>24</b>
<b>3.5</b>	<b>Populasi dan Sampel .....</b>	<b>25</b>
3.5.1	Populasi .....	25
3.5.2	Sampel .....	25
<b>3.6</b>	<b>Teknik Analisis .....</b>	<b>26</b>
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	26
3.6.2	Uji Asumsi Klasik .....	28
<b>3.7</b>	<b>Teknik Analisis Data .....</b>	<b>29</b>
3.7.1	Deskripsi Variabel.....	29
3.7.2	Analisis Jalur (Path Analysis) .....	29
<b>3.8</b>	<b>Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>30</b>
3.8.1	Uji t.....	30
3.8.2	Koefisien Determinasi .....	31
3.8.3	Sobel Test .....	31
	<b>BAB IV .....</b>	<b>32</b>
	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	32
1.1.1	Jenis Kelamin .....	33
1.1.2	Umur.....	33

1.1.3	Pendidikan Terakhir .....	34
4.2	Analisis Deskriptif Variabel .....	35
4.3	Uji Validitas Instrumen .....	39
4.4	Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
4.5	Uji Asumsi Klasik .....	41
4.5.1	Uji Normalitas .....	41
4.5.2	Uji Multikolinieritas .....	42
4.5.3	Uji Heterokedastisitas .....	42
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.7	Uji Hipotesis (Uji t).....	46
4.8	Uji F.....	48
4.9	Uji Koefisien Determinasi.....	48
4.10	Sobel Test.....	49
4.11	Pembahasan.....	51
4.11.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	51
4.11.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	53
4.11.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i> .....	55
4.11.4	Pengaruh Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap <i>Self Efficacy</i> .....	57
4.11.5	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia .....	59
<b>BAB V</b>	.....	<b>61</b>
<b>PENUTUP</b>	.....	<b>61</b>
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran.....	63
5.3	Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang.....	64



DAFTAR PUSTAKA .....	65
LAMPIRAN .....	69



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi .....	4
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian .....	20
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden .....	32
Tabel 4. 2 Data Umur Responden .....	33
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir .....	34
Tabel 4. 5 Deskriptif Kecerdasan Emosional .....	35
Tabel 4. 6 Deskriptif Beban Kerja.....	36
Tabel 4. 7 Deskriptif Self Efficacy .....	37
Tabel 4. 8 Deskriptif Kinerja SDM .....	38
Tabel 4. 9 Uji Validitas.....	39
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4. 11 Uji Normalitas .....	41
Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas .....	41
Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas.....	42
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda .....	43
Tabel 4. 15 Uji Hipotesis .....	46
Tabel 4. 16 Uji F.....	48
Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi .....	48
Tabel 4. 18 Uji Sobel.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian.....	21
Gambar 4. 1 Sobel Test 1.....	49
Gambar 4. 2 Sobel Test 2.....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 Deskriptif Statistik .....	73
Lampiran 3 Uji Validitas Instrumen.....	73
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Instrumen .....	76
Lampiran 5 Uji Normalitas.....	78
Lampiran 6 Uji Multikolinieritas.....	79
Lampiran 7 Uji Heterokedastisitas .....	80
Lampiran 8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	81
Lampiran 9 Uji F .....	82
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi .....	83
Lampiran 11 : Uji Sobel Test.....	84



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan era kemajuan yang sangat pesat karena akses tak terbatas terhadap informasi. Akibatnya perusahaan dan instansi harus dapat mengevaluasi dan meninjau apa yang dapat mereka lakukan untuk meningkatkan bisnis mereka yang didukung dengan teknologi yang semakin canggih dan berkembang, yang mampu menunjang individu itu sendiri. Achmad Suparman (2002), globalisasi adalah proses menciptakan sesuatu (benda atau perilaku) yang menjadi ciri khas setiap individu di dunia ini, tanpa dibatasi oleh wilayah.

Perusahaan perlu memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada waktu atau periode tertentu, terutama di era globalisasi. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan harus memiliki sumber daya yang cukup atau memadai. Sumber daya manusia merupakan asset penting dari suatu perusahaan, sehingga agar perusahaan dapat berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan di perusahaan dengan melatih dan memotivasi kepada karyawan.

Pada zaman yang modern ini perkembangan media informasi berkembang sangat pesat yang mengharuskan para karyawan perusahaan pertelevisian mampu menyajikan tayangan yang *up to date*, menarik, dan disukai oleh penonton. Oleh

karena itu perusahaan harus selalu mampu mempertahankan SDM terbaik dan tercerdas yang mereka miliki, yaitu karyawan yang memiliki kemampuan untuk selalu bekerja keras, mengembangkan keahliannya, dan mampu bersaing dalam kemajuan teknologi yang semakin pesat ini.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Maka dari itu perlu dilakukan yang pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif. Melalui pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Konsep efikasi diri (*self efficacy*) pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menampilkan keahlian tertentu (Bandura, 1986). Terkait dunia kerja efikasi diri dipahami sebagai kemampuan pengaturan diri individu terkait pembentukan perilaku untuk tampil baik dalam pekerjaan. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya



cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal (Engko, 2008).

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan yang berbeda, tetapi mempengaruhi kecerdasan akademik. Orang tidak akan mampu menggunakan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimum tanpa memiliki kecerdasan emosional (Widodo, 2008). Menurut Gottman (2010) Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang lebih baik, dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, lebih terampil dalam memusatkan perhatian, lebih baik dalam menjalin kerjasama dengan orang lain, lebih cakap dalam memahami orang lain dan untuk kerja akademis di sekolah lebih baik. Melalui kecerdasan emosional membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra dan Adriansyah (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sugiharjo dan Aldata (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi dalam penelitian di PT Glory Industrial Semarang I merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garmen yang memproduksi berbagai macam produk jaket,

celana panjang, celana pendek, kemeja, dress, dll. Dengan kantor yang berada di Jl. Kyai Ponco Sentiko Jl. Jimbaran Tegalpanas, Kebonan, Samban, Kec. Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50552 yang resmi berdiri sejak tahun 2003. Memiliki tiga kantor cabang perusahaan yang berlokasi di Bawen (Kab. Semarang), Tanjung Mas (Semarang), Demak (Jawa Tengah). PT Glory Industrial bergerak di industri garment yang merupakan sektor padat karyawan dengan hasil produksi pakaian jadi berbagai jenis, seperti pakaian luar ruangan (*outdoor wear*), peralatan berburu (*hunting gear*), pakaian pria (*men shirt*), chambray, pakaian dalam (*pants*), gaun (*dress*), rok (*skirt*), dan produk bayi (*kids product*).

Adapun fenomena gap yang terjadi pada PT Glory Industrial Semarang I dijelaskan dengan data produksi dari tahun 2020 sampai tahun 2021 yang disajikan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan hasil produksi PT Glory Industrial Semarang dari bulan Januari-  
Mei 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Total rencana produksi</b>	<b>Hasil produksi</b>
<b>Januari</b>	<b>318.446</b>	<b>301.237</b>
<b>Februari</b>	<b>312.938</b>	<b>205.785</b>
<b>Maret</b>	<b>492.992</b>	<b>416.450</b>

<b>April</b>	<b>284.494</b>	<b>182.605</b>
<b>Mei</b>	<b>306.635</b>	<b>230.549</b>
<b>Total</b>	<b>1.715.505</b>	<b>1.336.626</b>

*Sumber: data target produksi tahun 2022 PT Glory Industrial Semarang*

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Glory Industrial Semarang menurun mulai dari bulan Januari hingga bulan Mei 2022. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, serta karyawan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan tepat waktu, kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan kualitas perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena bisnis, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “*Bagaimana pengembangan self efficacy, kecerdasan emosional, dan beban kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja mampu mendorong *Self Efficacy*
2. Apakah Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja mampu mendorong Kinerja Sumber Daya Manusia

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja mampu mendorong *Self Efficacy*
2. Mendeskripsikan dan menganalisis Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan *Self Efficacy* mampu mendorong Kinerja Sumber Daya Manusia

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berupa pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan beban kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil studi ini dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan beban kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Definisi kinerja sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 9) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Simamora dalam Wijaya (2012) kinerja adalah kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan yang memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedarmayanti dalam Suwondo (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kesimpulan yang dapat diambil dari definisi kinerja menurut para ahli di atas bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian oleh karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga merupakan refleksi yang membuktikan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Simamora (2017) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatankinerjanya. *Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi kinerja adalah pencapaian hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.*

Menurut Robbins (2008:260), beberapa indikator dari kinerja, yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen kerja. Kemudian menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah keterampilan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, dan hubungan antara kehadiran kerja mereka dan organisasi. Kedua, menurut Gibson (1987), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor individu, yaitu keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi pribadi. Faktor psikologis, yaitu kepribadian, kepuasan kerja, motivasi, peran, persepsi, dan sikap. Serta faktor organisasi, yaitu struktur, desain tempat kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.



Menurut Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu: 1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan dalam berfikir, 2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja yang hilang, 4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Sedangkan Zameer dkk. (2014) menyatakan bahwa kinerja harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri, dan etos kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Salam (2013), berjalan atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada faktor manusia perusahaan tersebut.

## 2.2 *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana menurut Bandura (1994: 1) bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Sesuai dengan pendapat Jeanne Ellis Ormrod, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Kemudian

Bandura dalam Howard (2008) juga menambahkan bahwa *self efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Orang lebih mungkin mengerjakan aktivitas yang yakin dapat mereka lakukan daripada melakukan pekerjaan yang mereka rasa tidak bisa.

Selain itu, Baron dan Byrne (dalam Ghufroon & Rini, 2010: 74) *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Sedangkan efikasi menurut Alwisol ialah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.*

Menurut Brown dkk. (Manara, 2008: 36), indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level, strength, dan generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu : 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, 2) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi, 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

*Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya Noviawati (2016). *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Kilapong, 2013). Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Menurut Cherian dan Jacob (2013), *self efficacy* merupakan pengendalian diri saat mengalami masalah dan mencari solusi terkait masalah yang efektif dan efisien. Menurut Ardanti dan Rahardja (2017) *Self efficacy* berdampak positif kepada kinerja karyawan. Ary dan Sriathi (2019) *Self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Desiana (2018) *Self efficacy* berpengaruh kepada kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001), menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja sumber daya manusia. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Dari pendapat para pendahulu menyatakan bahwa, *Self efficacy* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena, *Self efficacy* merupakan keyakinan masing-masing individu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

H1 : *Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.*

### **2.3 Kecerdasan Emosional**

Salovey dan Mayer dalam (Goleman, 2007:133) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Menurut Jannah (2013) Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan cara menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Menurut Cooper dan Sawaf dalam Tridonanto (2009:5) kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang

manusiawi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Daniel Goleman dalam Risma, 2012:89 mengadaptasi lima indikator yang tercakup dalam kecerdasan emosional dari model Salovey dan Meyer, yaitu : 1. Kesadaran diri, 2. Penguasaan diri, 3. Motivasi diri, 4. Empati, 5. Keterampilan Sosial.

Menurut Cooper dan Sawaf (1999), kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Setyawan (2005) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan untuk membangun produktif dan meraih keberhasilan. Goleman (2009) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah suatu kemampuan seseorang yang didalamnya terdiri dari berbagai kemampuan untuk dapat memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan impulsive

needs atau dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan maupun kesusahan, mampu mengatur reactive needs, menjaga agar bebas stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir dan kemampuan untuk berempati pada orang lain.

H2 : *Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.*

Studi Wu (2013) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional yang mencerminkan kemampuan individu untuk memahami dan mengatur emosinya, dan berempati serta merespons emosi orang lain dengan tepat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan *self efficacy*. Kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi *self efficacy* secara tidak langsung melalui faktor lain, seperti kinerja sumber daya manusia. Kecerdasan emosional berdampak positif pada proses kehidupan dalam mencapai suatu target (Maeseptia dan Dewita, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat Fikri dan Khairani (2017) bahwa kecerdasan emosional yang baik akan mengurangi kecemasan karyawan dalam mengerjakan dan menghadapi berbagai kesulitan di tempat kerja. Selain itu, Sulistyowati (2016) juga menyampaikan bahwa faktor yang penting untuk dijaga dalam menghadapi kesulitan selama mengerjakan tugas tugas tertentu adalah *self efficacy* yang tinggi.

Studi empiris yang dilakukan Goleman dalam Mar'at (2009 :170) terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional yaitu: 1) Mengenali emosi yaitu mengetahui apa yang dirasakan seseorang pada suatu saat dan menggunakannya



untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Semakin tinggi kesadaran diri, semakin pandai dalam menangani perilaku negatif diri sendiri Mar'at (2009:170-171), 2) Mengelola emosi, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional tidak akan dengan mudah larut kedalam perasaan, 3) Motivasi diri Motivasi merupakan salah satu hak yang penting dalam kehidupan manusia, 4) Mengenali emosi orang lain disebut juga empati, 5) Membina hubungan Dalam rangka membangun hubungan sosial yang harmonis, maka harus memperhatikan identitas diri dan kemampuan berkomunikasi. Oleh karena itu artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang, maka semakin tinggi juga *self efficacy*. Tetapi sebaliknya, apabila seseorang tersebut memiliki kecerdasan emosional yang rendah maka *self efficacy* juga semakin rendah.

H3: *Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy.*

#### **2.4 Beban Kerja**

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu

dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat (Hancock & Meshkati, 1988) Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja (workload) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Irwandy (2007), Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang

berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Menurut Heizer dan Render (1996:98), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal. Sedangkan menurut pendapat (Hancock & Meshkati, 1988) Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja (workload) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. *Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.*

Dimensi beban kerja dan indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22) yaitu : 1) Target yang harus dicapai, 2) Kondisi pekerjaan, 3) Penggunaan waktu kerja, 4) Standar pekerjaan.

Schultz (1982) menyebutkan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stress adalah beban kerja, beban kerja yang berlebihan ini dapat dilihat secara kuantitatif

maupun kualitatif. Individu dikatakan mengalami beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif apabila individu tersebut mendapatkan pekerjaan yang jumlahnya banyak, sedangkan individu yang mengalami beban kerja kualitatif ini berarti adanya persepsi bahwa individu mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Dengan begitu apabila pekerja tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang dimiliki maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman dari pekerja yang kemudian pekerja akan berhadapan dengan kondisi stres. Bandura (1997) menjelaskan dimana pekerja yang mengalami perasaan negatif atau tidak menyenangkan seperti kecemasan yang berhubungan dengan kegiatan tertentu cenderung menafsirkan ini sebagai indikasi rendahnya kemampuan untuk berhasil melakukan suatu aktivitas, dengan konsekuensi penurunan *self efficacy*. Sehingga ketika seseorang merasa kurang yakin untuk dapat mengerjakan pekerjaannya maka akan muncul kondisi stres kerja pada orang tersebut. Sebaliknya apabila pekerja memiliki perasaan positif maka dapat mengindikasikan bahwa pekerja tersebut akan mengalami peningkatan *self efficacy* sehingga dapat berdampak positif pada pekerjaan.

Beban kerja memang dapat berdampak negatif baik bagi pekerja maupun organisasi. Namun, pada dasarnya seorang pekerja juga membutuhkan tekanan beban kerja dimana hal ini dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dimiliki. Apabila pekerja mendapatkan tekanan dan tuntutan, maka pekerja tersebut akan memberikan respon berupa kinerja yang optimal. Dengan kata

lain ketika seorang pekerja mempunyai tekanan dalam pekerjaan maka dia akan membuat target untuk dapat berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

*H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy.*

Menurut Menpan (1997) dalam Dhania (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Gopher & Doncin (1986) mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Lisnayetti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap Kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai

tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan Kuswati (2006;109) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasabosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mengemukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerjaan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya definisi ini, maka (Lysaght et al., 2012) membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus di lakukan, b) waktu maupun aspek-aspek

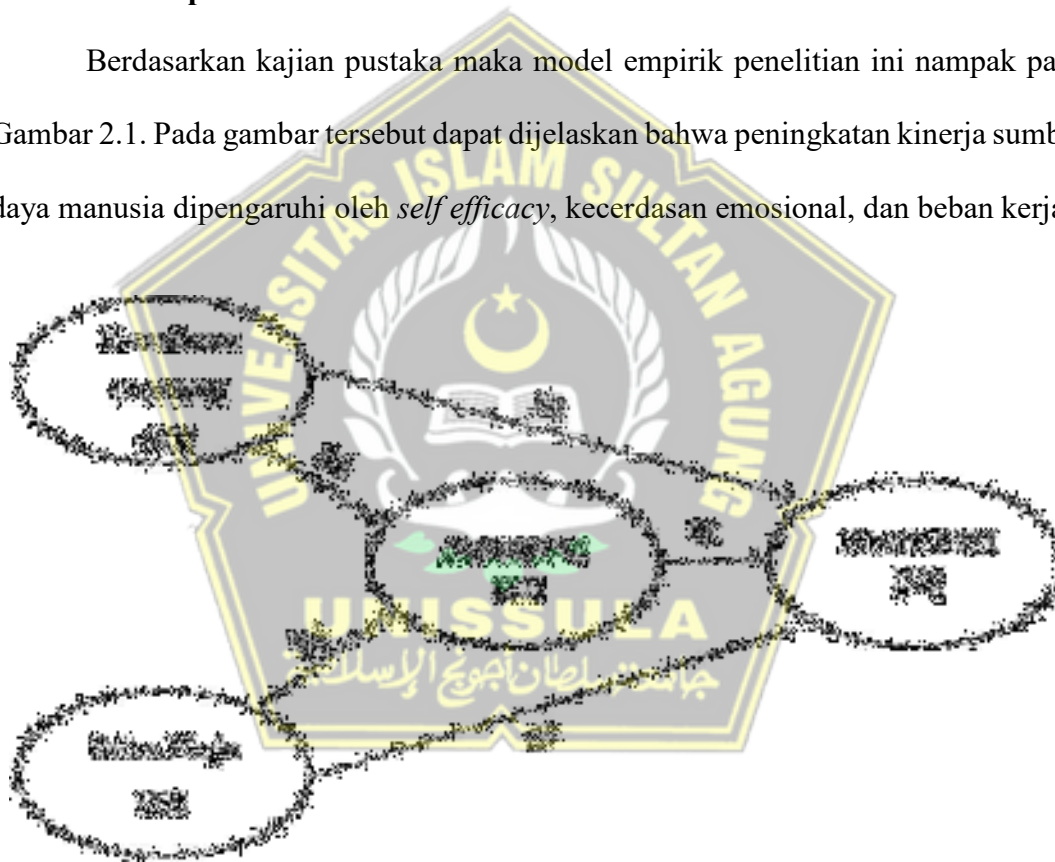


tertentu dari waktu yang harus di perhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

*H5 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.*

## 2.5 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada Gambar 2.1. Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan beban kerja.



**Gambar 2.1 : Model Empirik Penelitian**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2017: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel tersebut mencakup *self efficacy*, kecerdasan emosional, beban kerja, dan kinerja sumber daya manusia.

#### 3.2 Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup *Self Efficacy*, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Adapun masing-masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Self Efficacy</i> Keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.	• Brown dkk. (Manara, 2008: 36)

---

	4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	
2	<b>Kecerdasan Emosional</b> Kemampuan menuntut diri untuk belajar memotivasi diri sendiri dan membangun kerja sama dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goleman dan Risma, (2012:89)</li> </ul>
3	<b>Beban Kerja</b> Tuntutan tugas yang diberikan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Putra (2012:22)</li> </ul>
4	<b>Kinerja SDM</b> Tingkat kemampuan, ketrampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robbins (2008:26)</li> </ul>

### 3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer yang dikaji pada studi ini ialah data-data yang didapatkan dari hasil analisis kuesioner yang berisi jawaban dari responden, wawancara langsung dengan responden serta

observasi lapangan (Umar 2002). Data primer studi mencakup *self efficacy*, kecerdasan emosional, beban kerja, dan kinerja sumber daya manusia.

Data sekunder biasanya dikumpulkan oleh badan pengumpul data, dan diterbitkan menggunakan data tersebut (Sugiyono, 2002). Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari data penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek penelitian yang dilakukan dan dipelajari oleh penelilitain.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Ada dua cara untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini:

#### 1. Pengumpulan Data Primer

Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

##### a) Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam survey ini adalah metode Pengumpulan Data Kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Responden hanya perlu memilih atau menjawab daftar pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian. Mengukur pendapat responden menggunakan skala *likert*. Menurut Imam Ghazali (2005), dengan skala *likert* adalah:

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

#### 1. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari jurnal penelitian yang sedang dikaji terkait dengan topik *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Metode ini digunakan untuk memperoleh dan mengumpulkan informasi yang akurat.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada di PT Glory Industrial Semarang I yang berjumlah 1300 karyawan.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2008). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Ini adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan semua anggota populasi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Jenis

metode *non-probability sampling* yang digunakan adalah *Accidental Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, sehingga peneliti bias mengambil sampel pada siapa saja yang ditemui tanpa perencanaan sebelumnya. Berdasarkan data dari bagian Human Resource Development, karyawan PT Glory Industrial Semarang I bagian produksi berjumlah 1300 orang. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah sampel,  $N$  = Jumlah populasi,  $e$  = Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, yaitu sebesar 10%. Peneliti menggunakan rumus Slovin diatas dan diperoleh:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{1300}{1+1300 \times 0,1^2} = 92,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan sebanyak 100 responden. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan.

### 3.6 Teknik Analisis

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan tersebut



dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Validitas dapat diukur dengan korelasi antara skor pertanyaan dan skor total konstruk atau variabel. Di sisi lain, untuk mengetahui skor setiap item dalam pertanyaan, perlu menetapkan criteria statistik berikut untuk melihat apakah hasilnya valid.

1. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Apabila  $r_{hitung} < r_{table}$ , maka variabel tersebut tidak valid
3. Apabila  $r_{hitung} > r_{table}$  tetapi bertanda negatif, maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator variabel. Kuesioner dapat dianggap kredibel jika respon individu terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara:

1. *Repeted measure* atau pengukuran berulang. Artinya, seseorang menerima pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan dapat dilihat apakah jawaban orang itu konsisten.
2. *One shot* atau satu kali pengukuran yang membandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dan dapat menyediakan sarana untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbanch Alpha ( $\alpha$ ). Jika diperoleh Cronbanch Alpha  $> 0,60$  maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2005).

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heterokedastisitas dan otokorelasi, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan meliha nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas (Gujarati, 2003).
2. Uji Heterokedastisitas, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Menurut Imam Gozali (2001) model regresi tidak terjadi heterokedastisitas jika grafik scatterplot titik-titik menyebar

secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dapat berupa kolom-kolom data yang telah diisi oleh responden.

#### 3.7.2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengonfirmasi bahwa hubungan model telah diidentifikasi, tetapi tidak menemukan penyebabnya. Analisis jalur dapat memperkirakan derajat kausalitas antara jumlah variabel dan peringkat, posisi masing-masing variabel dalam serangkaian jalur kausal (langsung atau tidak langsung). Terhadap pengaruh langsung, ini berarti arah hubungan tidak melalui variabel lain. Hal ini ditunjukkan dengan panah satu arah dari satu variabel ke variabel lainnya. Di sisi lain, pengaruh tidak langsung wajib melewati variabel lainnya. Besarnya pengaruh langsung antar variabel dapat ditentukan dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi ternormalisasi.

Rumus:

1.  $Y_1 = b_1x_1 + b_2x_2 + e$

2.  $Y_2 = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3y_1 + e$

Keterangan:

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Beban Kerja

Y1 = *Self Efficacy*

Y2 = Kinerja Sumber daya Manusia

b = Besarnya kenaikan atau penurunan

e = Nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hubungan secara parsial dalam mengukur tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H<sub>a</sub> : artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat daya penjas variabel independen terhadap variabel dependen, yang dapat dilihat dari besar kecilnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dengan kata lain, koefisien determinasi berganda dapat digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen dalam penelitian terhadap perubahan variabel dependen. Jika hasil hitung  $R^2$  semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat juga semakin besar. Model yang digunakan kemudian lebih kuat dan dapat menjelaskan perubahan yang lebih besar pada variabel dependen. Sebaliknya jika hasil hitung  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Artinya model yang digunakan untuk menjelaskan variabel terikat semakin lemah. Dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda  $R^2$  berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

### 3.8.3 Sobel Test

Sobel Test Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi intrinsik dapat menjadi variabel intervensi. Tes ini dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dan kemudian dikenal sebagai tes Sobel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tes sobel online. Suatu variabel dikatakan intervening jika uji statistik profitabilitas dua arah signifikan  $< 0,05$ .

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh *self efficacy*, kecerdasan emosional, dan beban kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Glory Industrial Semarang I. PT Glory Industrial Semarang I merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garmen yang memproduksi berbagai macam produk jaket, celana panjang, celana pendek, kemeja, dress, dll. Dengan kantor yang berada di Jl. Kyai Ponco Sentiko Jl. Jimbaran Tegalpanas, Kebonan, Samban, Kec. Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50552 yang resmi berdiri sejak tahun 2003. Memiliki tiga kantor cabang perusahaan yang berlokasi di Bawen (Kab. Semarang), Tanjung Mas (Semarang), Demak (Jawa Tengah). PT Glory Industrial bergerak di industri garment yang merupakan sektor padat karyawan dengan hasil produksi pakaian jadi berbagai jenis, seperti pakaian luar ruangan (*outdoor wear*), peralatan berburu (*hunting gear*), pakaian pria (*men shirt*), chambray, pakaian dalam (*pants*), gaun (*dress*), rok (*skirt*), dan produk bayi (*kids product*). Responden yang digunakan sebagai sampel berjumlah 100 karyawan. Deskripsi terkait responden penelitian dijelaskan pada tabel berikut:



### 1.1.1 Jenis Kelamin

Terkait deskripsi jenis kelamin responden dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	44	44%
Perempuan	56	56 %
Jumlah		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada data jenis kelamin responden tersebut maka diketahui bahwa jumlah responden perempuan terbukti lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Untuk laki-laki berjumlah 44 karyawan sementara perempuan 56 karyawan. Ini berarti bahwa responden perempuan lebih banyak yang bekerja di Perusahaan tersebut karena sesuai dengan jobdesc yang diambil oleh karyawan.

### 1.1.2 Umur

Untuk hasil analisis deskripsi umur responden dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Data Umur Responden**

Umur	Jumlah	Persentase
19 – 28 Tahun	76	76%
29 - 38 Tahun	20	20%
39 – 48 Tahun	4	4%
Jumlah		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada data umur responden tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 19 hingga 28 Tahun sebanyak 76 karyawan sementara jumlah responden paling sedikit berumur 39-48 tahun sebanyak 4 karyawan. Keterangan ini menandakan bahwa mayoritas karyawan merupakan responden berusia muda yang masih tinggi (19 – 28 Tahun) yaitu 76 karyawan. Responden usia muda masih banyak yang memiliki kebutuhan untuk keluarga sehingga diharuskan bekerja untuk menunjang perekonomian keluarga.

### 1.1.3 Pendidikan Terakhir

Untuk hasil analisis deskripsi pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Data Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	57	57%
D3	9	9%
S1	34	34%
Jumlah		100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada data pendidikan terakhir tersebut dapat teridentifikasi mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA dengan jumlah sebanyak 57 karyawan atau 57%. Sementara jumlah responden paling sedikit

merupakan tamatan D3 dengan jumlah sebanyak 9 responden atau 9%. Keterangan ini menandakan bahwa mayoritas karyawan merupakan responden dengan pendidikan SMA yang masih tinggi yaitu 57 karyawan. Responden pada penelitian ini lebih dominan dengan Pendidikan terakhir SMA karena orang dengan pendidikan terakhir tersebut memiliki kebutuhan sehingga diperlukan pekerjaan ini untuk pemasukan.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis variabel secara deskriptif ditujukan untuk mengidentifikasi bagaimana penilaian responden terhadap variabel penelitian yang ditanyakan berdasarkan pada hasil jawaban dari pihak responden atas lembar kuesioner yang dibagikan. Untuk penilaian responden terhadap variabel yang ditanyakan dibagi menjadi 3 kriteria yaitu tinggi, sedang dan rendah dengan klasifikasi nilai interval sebagai berikut:

$I = (\text{Nilai Skala Likert Tertinggi} - \text{Nilai Skala Likert Terendah}) : 3$  (Jumlah Kategori Kelas)

$I = 1,33$

- Nilai Klasifikasi Rendah = 1,00 -2,33
- Nilai Klasifikasi Sedang = 2,34 – 3,37
- Nilai Klasifikasi Tinggi = 3,37 – 5,00

##### 1. Kecerdasan Emosional

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Kecerdasan Emosional:

**Tabel 4. 5**

#### Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional

Indikator	Kecerdasan Emosional	Rata-	Kategori
-----------	----------------------	-------	----------

		STS	TS	N	S	SS	Jumlah	rata	
		1	2	3	4	5			
Kesadaran diri	F	2	7	24	39	28			
	Jumlah	2	14	72	156	140	384	3.84	Tinggi
Penguasaan diri	F	4	7	19	41	29			
	Jumlah	4	14	57	164	145	384	3.84	Tinggi
Motivasi diri	F	1	9	11	43	36			
	Jumlah	1	18	33	172	180	404	4.04	Tinggi
Ketrampilan sosial	F	1	3	24	36	36			
	Jumlah	1	6	72	144	180	403	4.03	Tinggi
Jumlah								15.75	
Rata-rata								3.9375	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 2)

Dari hasil analisis deskriptif kecerdasan emosional yang dijelaskan dalam tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata deskriptif variabel kecerdasan emosional sebesar 3.9375. Penilaian 3.975 ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Artinya kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi itu dinilai tinggi.

## 2. Beban Kerja

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Beban Kerja

**Tabel 4. 6**  
**Statistik Deskriptif Beban Kerja**

Indikator		Beban Kerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Target yang harus	F	6	0	31	31	32			

dicapai									
	Jumlah	6	0	93	124	160	383	3.83	Tinggi
Kondisi pekerjaan	F	2	6	19	46	27			
	Jumlah	2	12	57	184	135	290	2.9	Sedang
Penggunaan waktu kerja	F	2	2	17	53	26			
	Jumlah	2	4	51	212	130	399	3.99	Tinggi
Standar pekerjaan	F	1	3	18	40	38			
	Jumlah	1	6	54	160	190	272	2,72	Sedang
	Jumlah							13.44	
	Rata-rata							3.36	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 2)

Dari hasil analisis deskriptif tersebut maka dapat diketahui nilai rata-rata deskriptif variabel sebesar 3.36. Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi sedang karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Artinya kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dan pekerjaan bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda itu dinilai sedang.

## 2) *Self Efficacy*

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel *Self Efficacy* :

**Tabel 4. 7**  
**Statistik Deskriptif *Self Efficacy***

Indikator		<i>Self efficacy</i>					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	F	4	6	21	38	31			
	Jumlah	4	12	63	152	155	386	3.86	Tinggi

Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi	F	2	2	31	31	34			
	Jumlah	2	4	93	124	170	393	3.93	Tinggi
Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.	F	0	10	20	20	36			
	Jumlah	0	20	60	80	180	340	3.4	Tinggi
Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	F	2	5	22	22	30			
	Jumlah	2	10	66	88	150	316	3.16	Sedang
Jumlah								14.35	
Rata-rata								3.5875	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 2)

Mengacu pada hasil analisis deskriptif *self efficacy* tersebut dapat diketahui nilai rata-rata variabel sebesar 3.587. Penilaian ini tergolong pada klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Ini berarti bahwa keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, dan juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku dinilai tinggi.

### 3) Kinerja SDM

Berikut tabel hasil analisis deskriptif dari variabel Kinerja SDM:

**Tabel 4. 8**  
**Statistik Deskriptif Kinerja SDM**



Indikator		Kinerja SDM					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kualitas kerja	F	3	7	20	30	40			
	Jumlah	3	14	60	120	200	397	3.97	Tinggi
Kuantitas kerja	F	3	5	19	35	38			
	Jumlah	3	10	57	140	190	400	4	Tinggi
Efektivitas kerja	F	1	4	20	34	41			
	Jumlah	1	8	60	136	205	410	4.1	Tinggi
Ketepatan waktu	F	1	5	19	32	43			
	Jumlah	1	10	57	128	215	411	4.11	Tinggi
Jumlah								16.18	
Rata-rata								4.045	

Sumber: Hasil Analisis Data 2023 (Lampiran 2)

Dari hasil analisis deskriptif Kinerja SDM tersebut teridentifikasi bahwa nilai rata-rata variabel sebesar 4,045 .Penilaian ini termasuk pada nilai klasifikasi tinggi karena berada pada rentang nilai 3,37 – 5,00. Keterangan ini berarti bahwa hasil kerja atau pencapaian oleh karyawan untuk memenuhi tanggung jawab dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan karyawan dinilai tinggi.

### 4.3 Uji Validitas Instrumen

Analisis validitas dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel penelitian apakah instrumen berupa kuesioner termasuk valid (tepat) atau tidak dalam menghasilkan nilai jawaban dari pihak responden. Berikut tabel hasil uji validitas:

**Tabel 4. 9 Uji Validitas**

Variabel	R-hitung Instrumen	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)		
X1.1	0.886	Instrumen variabel kecerdasan emosional valid
X1.2	0.912	
X1.3	0.891	
X1.4	0.828	
Beban Kerja (X2)		
X2.1	0.839	Instrumen variabel Beban Kerja valid
X2.2	0.858	
X2.3	0.793	
X2.4	0.729	
<i>Self Efficacy</i> (Y1)		
Y1.1	0.878	Instrumen variabel <i>Self Efficacy</i> valid
Y1.2	0.888	
Y1.3	0.906	
Y1.4	0.886	
Kinerja SDM (Y2)		
Y2.1	0.891	Instrumen variabel Kinerja SDM valid
Y2.2	0.883	
Y2.3	0.821	
Y2.4	0.829	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan pada tabel tersebut maka dapat teridentifikasi bahwa nilai  $r$  hitung pada setiap variabel penelitian lebih tinggi dari nilai  $t$  tabel (0,196) sehingga disimpulkan seluruh instrumen valid dalam menjelaskan variabel yang ditanyakan.

#### 4.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Analisis reliabilitas dilakukan untuk mengetahui instrumen variabel yaitu kuesioner apakah termasuk reliabel (konsisten) dalam menghasilkan nilai jawaban dari responden atau justru termasuk tidak reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
----------	----------------	------------

Kecerdasan Emosional (X1)	0.903	Instrumen Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.818	Instrumen Reliabel
<i>Self efficacy</i> (Y1)	0.911	Instrumen Reliabel
Kinerja SDM (Y2)	0.879	Instrumen Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 4)

Dengan mengacu pada tabel tersebut maka diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari 0,60 sehingga disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel penelitian yang digunakan untuk mencari data dari pihak responden termasuk reliabel mampu menghasilkan nilai jawaban yang konsisten.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah persebaran data-data kuantitatif di dalam penelitian termasuk normal atau tidak. Berikut tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 4. 11 Uji Normalitas**

Model Regresi	Signifikansi Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Model 1	0,023	Data Normal
Model 2	0,051	Data Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 5)

Untuk hasil uji normalitas penelitian yang dijelaskan pada tabel tersebut maka untuk model 1 diperoleh sebesar  $0,023 > 0,05$  dan model 2 sebesar  $0,051 > 0,05$ . Ini mengindikasikan bahwa tingkat persebaran data-data kuantitatif tersebar secara normal.

#### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Analisis uji multikolinieritas dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat masalah korelasi pada variabel independen penelitian untuk setiap model regresi. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Variance Inflation Factor	Keterangan
Model 1		
Kecerdasan Emosional (X1)	1.818	Bebas Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	1.818	
Model 2		
Kecerdasan Emosional (X1)	1.904	Bebas Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	2.321	
<i>Self Efficacy</i> (Y1)	1.866	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 6)

Hasil analisis uji multikolinieritas setiap model regresi pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* pada setiap variabel independen bernilai kurang dari 10,00 sehingga disimpulkan baik model regresi 1 maupun 2 terbukti bebas multikolinieritas atau masalah korelasi antara variabel independen.

#### 4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Analisis uji heterokedastisitas dilakukan guna mengidentifikasi apakah terdapat masalah heterokedastisitas di dalam model regresi penelitian. Berikut tabel hasil uji heterokedastisitas:

**Tabel 4. 13 Uji Heterokedastisitas**

Variabel Independen	Sig. Glestjer Test	Keterangan
Model 1		
Kecerdasan Emosional (X1)	0,309	Bebas Heterokedastisitas
Beban Kerja (X2)	0,797	
Model 2		
Kecerdasan Emosional (X1)	0,064	Bebas Heterokedastisitas
Beban Kerja (X2)	0,792	
<i>Self Efficacy</i> (Y1)	0,948	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 7)

Hasil analisis uji heterokedastisitas pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikansi uji Glestjer pada setiap variabel independen bernilai lebih tinggi dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi 1 maupun model regresi 2 bebas masalah heterokedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya nilai pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen pada masing- masing model regresi penelitian. Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda :

**Tabel 4. 14 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model Regresi	Unstandardized Coefficients	Beta	t	Sig
Model 1				
Kecerdasan Emosional (X1)	0.219	0.214	2.136	0,035
Beban Kerja (X2)	0.606	0.519	5.177	0,000
Dependen: <i>Self Efficacy</i> (Y1)				

Model 2				
Kecerdasan Emosional (X1)	0.306	0.308	3.269	0,001
Beban Kerja (X2)	0.196	-0.172	1.656	0,003
<i>Self Efficacy</i> (Y1)	0.367	0.377	4.041	0,000
Dependen: Kinerja SDM (Y2)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

### Model Regresi 1

Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berikut:

Persamaan 1:

$$Y_1 = 0.214 X_1 + 0.519 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 0,214 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap *self efficacy* adalah positif. Artinya semakin baik nilai kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai kecerdasan emosional akan berdampak pada penurunan *self efficacy*.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 0.519 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan Beban Kerja terhadap *self efficacy* adalah positif. Artinya semakin baik beban kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan nilai *self efficacy*. Demikian



sebaliknya semakin rendah beban kerja akan berdampak pada penurunan *self efficacy*.

Persamaan 2 :

$$Y_2 = 0.308X_1 - 0.172X_2 + 0.377Y_1 + e$$

1. Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 0,308 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM adalah positif. Artinya semakin baik nilai kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM. Demikian sebaliknya semakin rendah nilai kecerdasan emosional akan berdampak pada penurunan kinerja SDM.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh sebesar -0.172 dengan arah negatif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap kinerja SDM adalah negatif. Artinya semakin rendah beban kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM. Demikian sebaliknya semakin tinggi beban kerja akan berdampak pada penurunan kinerja SDM.
3. Nilai koefisien regresi *self efficacy* ( $Y_1$ ) diperoleh sebesar 0.377 dengan arah positif. Ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan *self efficacy* terhadap kinerja SDM adalah positif. Artinya semakin baik *self efficacy* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM. Demikian sebaliknya semakin rendah *self efficacy* akan berdampak pada penurunan nilai kinerja SDM.

#### 4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk hasil analisis uji hipotesis-hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 15 Uji Hipotesis**

Hipotesis	Sig.Uji t	Keterangan
H1 : <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.	0,000	H1 Diterima
H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.	0,001	H2 Diterima
H3: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self efficacy</i> .	0,035	H3 Diterima
H4 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self efficacy</i> .	0,000	H4 Diterima
H5 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.	0,003	H5 Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 8)

Dari hasil analisis uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel tersebut maka diperoleh keterangan hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja sumber daya manusia.

Nilai signifikansi uji t *self efficacy* diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini artinya *self efficacy* terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM sehingga hipotesis yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM diterima.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia.

Nilai signifikansi uji t kecerdasan emosional diperoleh sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ini artinya kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM sehingga hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM diterima.

3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *self efficacy*.

Nilai signifikansi uji t kecerdasan emosional diperoleh sebesar  $0,035 < 0,05$ . Ini artinya kecerdasan emosional terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* sehingga hipotesis yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* diterima.

4. Pengaruh Beban kerja terhadap *self efficacy*.

Nilai signifikansi uji t beban kerja diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini artinya beban kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* sehingga hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* diterima.

5. Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

Nilai signifikansi uji t beban kerja diperoleh sebesar  $0,003 < 0,05$ . Ini artinya beban kerja terbukti memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja SDM sehingga hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja SDM diterima.

#### 4.8 Uji F

Uji F dalam penelitian ini untuk menguji apakah model yang dibangun dalam penelitian ini layak atau tidak. Dari hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 4. 16 Uji F**

Model Regresi	Signifikansi Uji F	Keterangan
Model 1	0,000	Variabel independen model 1 mampu berpengaruh simultan pada <i>self efficacy</i> .
Model 2	0,000	Variabel independen model 2 mampu berpengaruh simultan pada kinerja SDM.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 9)

Hasil uji F yang dijelaskan pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi 1 dan model regresi 2 mempunyai nilai signifikan uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini layak.

#### 4.9 Uji Koefisien Determinasi

Analisis uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengidentifikasi besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dan memprediksi nilai variabel dependen pada setiap model regresi. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi**

Model Regresi	Adjusted R-Square	Keterangan
Model 1	0,453	Nilai persentase koefisien determinasi model 1 sebesar 45,3 %.
Model 2	0,539	Nilai persentase koefisien determinasi model 2 sebesar 53,9 %.

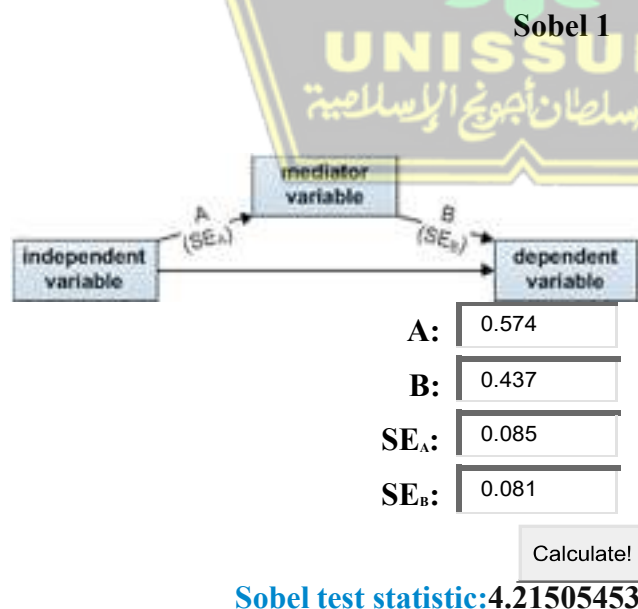
Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 10)

Uji koefisien determinasi pada model 1 berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh 45,3% yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional dan beban kerja mampu memprediksi serta menjelaskan *self efficacy* sebesar 45,3% sementara nilai persentase lainnya yaitu 54,7% dijelaskan pada variabel lain di luar model regresi 1 penelitian.

Pada model 2 diperoleh nilai 53,9% yang berarti variabel kecerdasan emosional, beban kerja dan *self efficacy* mampu memprediksi dan menjelaskan kinerja SDM sebesar 53,9% sementara nilai persentase lainnya yaitu 46,1% dijabarkan variabel-variabel lain di luar model regresi 2 penelitian.

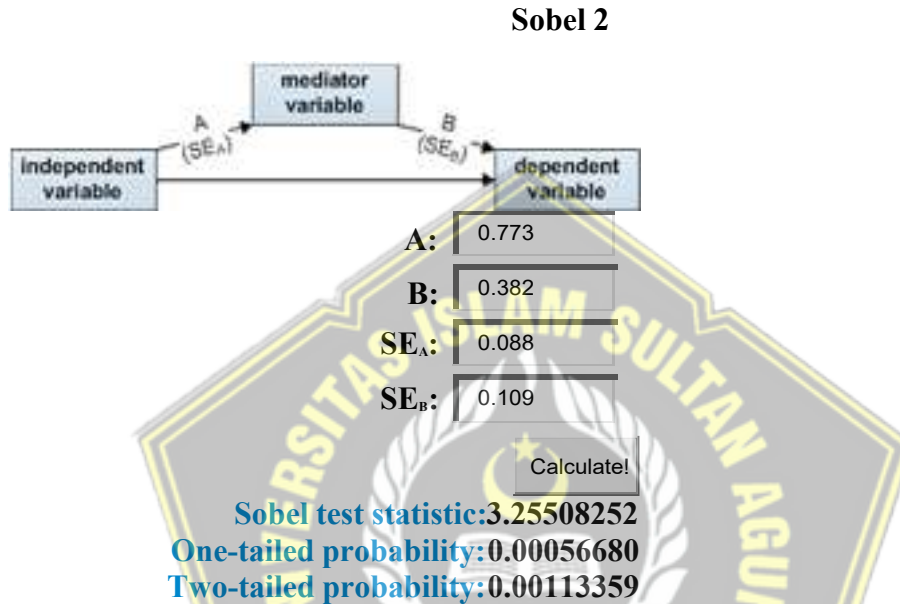
#### 4.10 Sobel Test

Untuk hasil analisis uji sobel (uji mediasi) dari dua model regresi penelitian dijelaskan pada bagan dan tabel sebagai berikut:



One-tailed probability:0.00001249  
Two-tailed probability:0.00002497

Gambar 4. 1 Sobel Test 1



Gambar 4. 3 Sobel Test 2

Tabel 4. 18 Uji Sobel

Uji Sobel	Variabel	Sobel Test Sig.
Uji Sobel 1	Variabel Independen: Kecerdasan emosional Variabel Intervening: <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen: Kinerja SDM	0,000
Uji Sobel 2	Variabel Independen: Beban Kerja Variabel Intervening: <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen: Kinerja SDM	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2023 (Lampiran 11)

- ❖ Dari hasil sobel test 1 yaitu hubungan antara variabel *kecerdasan emosional* terhadap kinerja SDM menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada pengaruh tidak



langsung. Variabel *self efficacy* dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value tidak lebih dari 0,05. dan Dari hasil sobel test antara variabel *kecerdasan emosional* terhadap kinerja SDM melalui *self efficacy* menunjukkan angka 0,000

- ❖ Dari hasil sobel test 2 yaitu hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja SDM menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* layak digunakan sebagai variabel intervening dan menunjukkan ada pengaruh tidak langsung. Variabel *self efficacy* dikatakan layak digunakan sebagai variabel intervening karena P-Value kurang dari 0,05. dan Dari hasil sobel test antara variabel beban kerja terhadap kinerja SDM melalui *self efficacy* menunjukkan angka 0,001.

#### **4.11 Pembahasan**

##### **4.11.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja SDM. Hal tersebut menunjukkan semakin baik *self efficacy* maka dapat meningkatkan kinerja SDM. *Self efficacy* atau efikasi diri menurut (Bandura,1977 dalam Prasetio, 2016) merupakan penilaian terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. Self-efficacy juga dapat diperoleh dari role model, yang menyatakan bahwa ambisi kita adalah ambisi yang dapat kita capai (Bandura, 2006 dalam Prasetio, 2016), sehingga menunjukkan efikasi diri merupakan faktor yang penting.

(Bandura, 1986 dalam Prasetio, 2016) menjelaskan bahwa orang dengan efikasi diri cenderung memilih untuk berpartisipasi langsung dalam suatu tugas tertentu, sedangkan orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyelesaikan tugas tertentu, meskipun sulit.

Pada variabel *self efficacy* indikator tertinggi adalah yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Pada variabel kinerja sdm indikator tertinggi adalah ketepatan waktu. Sehingga karyawan yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi dengan ketepatan waktu.

Self efficacy mengacu pada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai hasil. Self efficacy adalah suatu keyakinan seseorang atas kemampuannya melaksanakan tugas khusus atau bagian dari berbagai komponen tugas (Vivik Shofiah dan Raudatussalamah, 2014). Menurut (Suryani et al., 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya yang diperoleh secara individual dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya.

Hasil penelitian Desiana (2018), Ary dan Sriathi (2019) dan Ardanti dan Rahardja (2017) bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan positif kepada kinerja karyawan. Hal tersebut membuat mayoritas karyawan belum bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan dan karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki masih minim membuat mereka terkadang ragu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebelum ada arahan dari supervisor. Bahwa

tidak semua karyawan memiliki nilai *self-efficacy* yang tinggi. Karena ada beberapa karyawan yang merasa tidak yakin dalam menyelesaikan tugas, contohnya masih ada beberapa di antara mereka yang tidak mencapai target, dikarenakan takut target mereka di bulan depan akan dinaikkan juga, sehingga mereka hanya mencari aman saja

#### **4.11.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Sumber Daya**

##### **Manusia.**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja SDM. Hal tersebut menunjukkan semakin baik kecerdasan emosional maka dapat meningkatkan kinerja SDM. Hal ini apabila kecerdasan emosional diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Bagian Departemen Sumber Daya Manusia.

Pada variabel kecerdasan emosional indikator tertinggi adalah Motivasi diri. Pada variabel kinerja sdm indikator tertinggi adalah ketepatan waktu. Sehingga karyawan mendapatkan motivasi diri dengan ketepatan waktu.

Kecerdasan emosional hal yang dimiliki seseorang untuk dapat mengerti dirinya sendiri, mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, perasaan dan dapat mengelola emosi sehingga mampu memotivasi dirinya untuk bisa meningkatkan semangat yang ada, meningkatkan percaya diri dan menurunkan tingkat putus asa dan lebih mampu berekspresi (Ferdiana dan Yuwono, 2023). Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019) kinerja karyawan merupakan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu kemampuan tertentu. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena dengan adanya kinerja ini maka akan diketahui seberapa jauh keahlian karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penentuan kriteria yang tepat serta terukur dan ditentukan secara berkelompok yang dijadikan acuan.

Penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Agustian (2018) Mengemukakan kemampuan tinggi tidak bisa menjadi satu-satunya tolak ukur seberapa baik kinerja seseorang dalam pekerjaannya atau seberapa tinggi sukses yang mampu dicapai. Hal ini telah disadari perusahaan-perusahaan raksasa dunia saat ini menyimpulkan bahwa kunci utama keberhasilan seseorang sesungguhnya adalah kecerdasan emosi”. Hasil penelitian ini pula didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sandra (2013), Silmy Amalia (2016), Rani Setyaningrum (2016), Atifah Ridhawati (2016), dan Aditya Yuda Pratama (2017) dengan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.11.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Self Efficacy*.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif *kecerdasan emosional* terhadap *self efficacy*. Hal tersebut menunjukkan semakin baik *kecerdasan emosional* maka dapat meningkatkan *self efficacy*. Kecerdasan emosi seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi dirinya sendiri dan orang lain, kemampuan dalam membedakan emosi yang berbeda dan kemampuan dalam menggunakan suatu informasi untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. kecerdasan emosi sebagai keterampilan, kompetensi dan kemampuan nonkognitif yang mempengaruhi kapasitas seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan sehari-hari. Secara emosional menyiratkan kemampuan dalam mengatasi, memahami dan merasakan emosi diri sendiri dan orang lain, dan mampu merespon dan bertindak.

Pada variabel kecerdasan emosional indikator tertinggi adalah motivasi diri. Pada variabel *self efficacy* indikator tertinggi adalah Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Sehingga motivasi diri pada karyawan dengan yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan pribadi, emosidan sosial yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil. Ini memberikan penjelasan bahwa kesuksesan seseorang tidak hanya di pengaruhi oleh kecerdasan intelektual (Sulastri, dkk 2020). Menurut Libert & Priegler dalam Warsito

self efficacy mempengaruhi usaha yang dilakukan dan daya tahan dalam menghadapi hambatan atau rintangan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Davis and Morales-rod r guez , (2019) berpendapat bahwa kecerdasan emosi terkait dengan self efficacy yang menunjukkan bahwa secara statistik terkait dengan keadaan dan kecemasan sifat-sifat, strategi koping kemampuan pemecahan masalah, ekspresi emosional, penarikan sosial, dan koping disamping aspek kecerdasan emosi dan perbaikan suasana hati. Berdasarkan fakta diatas dari pengamatan dan beberapa teori, penelitian Zhu et al ,( 2016) berpendapat bahwa kecerdasan emosi mengacu pada suatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah dan mengatur perilaku dengan memantau, mengidentifikasi dan menggunakan informasi. *Self efficacy* mengacu pada tingkat kepercayaan seseorang dalam menyelesaikan perilaku kerja yang berdasarkan keterampilan. Berdasarkan opini peneliti, kecerdasan emosi dan *self efficacy* peran penting dalam mencapai suatu keberhasilan, untuk menentukan tingkat kompetensi emosional individu itu diambil dari skor yang tinggi dari skala ini untuk menunjukkan bahwa kompetensi emosional dianggap rendah bahwa *self efficacy* pada seseorang akan meningkat dengan meningkatnya kecerdasan emosi akan mengajarkan suatu keterampilan kecerdasan emosi, terutama mereka yang mempunyai prestasi yang rendah untuk menentukan bagaimana seseorang dalam mengatasi perasaan, pikiran dan kesulitannya serta membentuk keyakinannya apakah seseorang tersebut berhasil dalam suatu pekerjaan atau tidak.



#### 4.11.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Self Efficacy*.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif beban kerja terhadap *self efficacy*. Hal tersebut menunjukkan semakin baik beban kerja maka dapat meningkatkan *self efficacy*. Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress. Menurut Mudayana (2016) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Pada variabel beban kerja indikator tertinggi adalah target yang harus dicapai. Pada variabel *self efficacy* indikator tertinggi adalah yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Sehingga target yang harus dicapai dengan yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu

sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Seseorang mungkin akan terlibat dalam suatu perilaku atau mengerjakan tugasnya apabila ia merasa dirinyamempunyai kemampuan bahwa ia bisa, sedangkan seseorang akan cenderung untuk menghindari sesuatu jika ia merasa tidak memiliki kemampuan akan hal tersebut. Bandura sendiri mendefinisikan self efficacy sebagai keyakinan kemampuan untuk menghasilkan tingkat kinerja, merencanakan, melaksanakan tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

Penelitian Siswanto (2017) dan Nuzulia (2010) menghasilkan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy*. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit sorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. Nuzulia (2010) mengatakan pada dasarnya *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### 4.11.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa ada pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja SDM. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah beban kerja maka dapat meningkatkan kinerja SDM. Terdapat pengaruh beban Kerja terhadap kinerja Karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dapat membuat karyawan terbiasa bekerja, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pada variabel beban kerja indikator tertinggi adalah target yang harus dicapai. Pada variabel kinerja sdm indikator tertinggi adalah ketepatan waktu. Sehingga target yang harus dicapai dengan ketepatan waktu.

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Menurut (Djunaedi, 2017:74) kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai individu ataupun tim kerja didalam organisasi untuk menggapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian ini di didukung dengan hasil penelitian terdahulu oleh Arif Harsa, (2022) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut tirawati (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dengan maksimal sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Adapun penelitian menurut Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.



# BAB V

## PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan terkait hasil analisis penelitian ini antara lain:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan positif kepada kinerja karyawan. Hal tersebut membuat mayoritas karyawan belum bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam perusahaan dan karyawan merasa kemampuan yang mereka miliki masih minim membuat mereka terkadang ragu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sebelum ada arahan dari supervisor.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini apabila kecerdasan emosional diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. kecerdasan emosi seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi dirinya sendiri dan orang lain, kemampuan dalam membedakan emosi yang berbeda dan kemampuan dalam menggunakan suatu informasi untuk mengarahkan pikiran dan tindakan.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. *Self efficacy* hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau

pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

5. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Berpengaruh dalam hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan beban kerja yang rendah maka akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Terdapat pengaruh beban Kerja terhadap kinerja Karyawan dikarenakan apabila seorang karyawan mamiliki beban kerja yang sesuai dapat membuat karyawan terbiasa bekerja, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Pada variabel beban kerja. Terciptanya beban kerja yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan kerja pegawai, sehingga dengan kerja yang tinggi maka pegawai akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal yang dapat memberikan pengaruh yang positif bagi keberhasilan organisasi, oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan dan menciptakan beban kerja yang baik dan kondusif. Perlunya pimpinan untuk terus memupuk nilai-nilai yang berlaku di perusahaan yang merupakan pedoman bagi seluruh pegawai. Perlu memprioritaskan beban kerja melalui aspek psikologikal, dengan memberikan beban kerja yang merata kepada seluruh pegawai, memberikan otonomi yang penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugas - tugasnya, dan mendorong pegawai untuk terus berinovasi. Dari aspek sosial, dengan meningkatkan hubungan yang baik dengan stakeholder, menjalin kerjasama yang baik dengan



rekan kerja, dan setiap pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi.

### 5.3 Saran

Dari pemaparan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan yang selama ini sudah baik perlu dipertahankan. Adapun yang harus ditingkatkan yaitu manajemen diri agar karyawan lebih mampu mengendalikan emosinya sehingga tidak berdampak kepada kinerja individunya. Cara mengendalikan emosi agar individu mampu memulihkan stres psikologinya dengan cepat yaitu individu tersebut harus selalu bersikap tenang dan berpikir positif. Selain itu, perusahaan dapat melaksanakan kegiatan seperti outbond untuk seluruh karyawan, rapat evaluasi kinerja, dan memberikan penghargaan untuk karyawan terbaik setiap bulan.
2. Pada variabel beban kerja, perusahaan hendaknya mempertimbangkan dan memperhatikan beban kerja dengan tidak memberikan beban kerja yang terlalu tinggi kepada karyawan, memberikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan *job desc* yang telah disepakati sehingga tenaga karyawan akan semakin handal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengambil keputusan dengan tepat dan cepat, serta memperhatikan jam kerja karyawan agar tidak melebihi batas waktu.
3. *Self-efficacy* yang perlu diperbaiki terdapat pada cara menangani kejadian yang tidak terduga. Hal ini dapat dilakukan dengan cara penguasaan individu terhadap bidang atau tugasnya seperti tetap bersikap tenang dan

memperbanyak pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut. Pengalaman yang telah dialami akan membantu karyawan menangani kejadian yang tidak terduga dan memudahkannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja kontraproduktif dengan cara tidak pernah membicarakan hal-hal negatif mengenai pekerjaan ataupun orang lain ke rekan kerja maupun orang-orang di luar perusahaan, serta lebih fokus kepada aspek positif ditempat kerja. Sedangkan kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja kontekstual sebagai perilaku pendukung psikologis.

#### **5.4 Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

1. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini masih dibatasi sebanyak 100 responden. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya sebaiknya cakupan penelitian lebih diperluas lagi agar hasil analisis menjadi lebih objektif.
2. Kuesioner dibagikan secara eksklusif dalam bentuk pertanyaan tertutup dan tidak berisi pertanyaan terbuka. Agenda masa depan juga harus mencakup pertanyaan terbuka.
3. Pengisian survei menggunakan *google form* membutuhkan waktu yang relatif lama sebelum responden mendapatkan jawaban. Untuk agenda-agenda ke depan sebaiknya dilakukan *polling* dengan format tetap atau langsung juga.
4. Penelitian dapat dikembangkan lebih lanjut untuk tujuan penelitian selanjutnya dengan mengembangkan model dan memperkuat hubungan antar variabel serta memahami peran variabel moderasi dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atma, A. W., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (2006). *Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri (Self Efficacy), Beban Kerja dan Keterampilan (Skill) Menulis terhadap Produktivitas Buku Ajar Dosen yang Diterbitkan (Studi di Universitas Brawijaya Malang)*. 1984.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2018. Emotional Spritual Quotient. Arga, Jakarta
- Amilia, Silmy dan Ridwan Purnama. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. Pada Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi.
- Ary, Iwan Restu, and Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (1): 6990-7013. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>.
- Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)" *Diponegoro Journal of Management* 6 (3): 1-11.
- Article, O. and Intelligence, E. (2015) „Emotional intelligence as a predictor of self-efficacy among students with different levels of academic achievement at Kermanshah University of Medical Sciences“, 3(2).
- Wulandari, F. A. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Human Resource Management View project Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen* *SDM View project*. <https://www.researchgate.net/publication/358343937>
- Corsi, M., Zacchia, G., & Zuazu, I. (2021). Intersectional Gaps in Self-Efficacy among Post-Graduate Students in International Renewable-Energy Programs: The Role of Maternal Employment. *Social Sciences*, 10(7), 242. <https://doi.org/10.3390/socsci10070242>
- Desiana, Nofi Eka. (2018). "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7 (2): 382-392.

- Davis, M. C. and Morales-rodríguez, F. M. (2019) „The Role of Anxiety , Coping Strategies , and Emotional Intelligence on General Perceived Self-Efficacy in University Students“, 10(August). doi: 10.3389/fpsyg.2019.01689.
- F., Arifin, R., & Wahono, B. (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Mocca Animation Studio Malang Oleh.* www.fe.unisma.ac.id
- Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, J., Sampunto, S., Sutomo, Y., & Dharmaputra Semarang, S. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (Studi Empirik Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Demak).*
- Ferrania Paramitadewi, K. (2017). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN.* 6(6), 3370–3397.
- Indarningtyas, D. (n.d.). *Self Efficacy and Emotional Intelligence As Variable Mediating Effects of Conscientiousness Between Individual Performance Studies in PT Bank Sahabat Purba Danarta Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Antara Kepribadian Conscientiousness Terhadap Kinerja Individu Studi pada PT Bank Sahabat Purba Danarta.*
- Karyawan, K., Telkom, P. T., & Jember, L. D. A. N. (2018). *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember*
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1)
- NASRIN, N., & MORSHIDI, A. H. (2019). Kecerdasan Emosi (Ei) Dan Perbezaan Gender Dalam Pekerjaan. *Jurnal Kinabalu*, 2001. <https://doi.org/10.51200/ejk.vi.1923>
- Nuryanta, N. (2008). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi): Vol. I (Issue 1).*
- Pratama , Aditya Yuda., dan Tinitin Suhaeni. 2017. Pengaruh Kecerdasan

- Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Kuliner di Kecamatan Sukari Bandung. *Jurnal Riset Bisnis*. Bandung.
- Prasetio, T. (2016) „Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Efikasi Diri Akademik Pada Siswa Kelas 10 Sma Yos Sudarso Cilacap“.
- Ridhawati, Atifah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Skripsi. Makassar.
- Rusdianan Rauf, Andi Dorawati, Hardianti. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN PANGKEP. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 225 – 245
- Sandra. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal*. Manado.
- Setyaningrum, Rani., Hamidah Nayati Utami., dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Skripsi. Malang.
- Zhu, B. et al. (2016) „ScienceDirect Mediating effect of self-efficacy in relationship between emotional intelligence and clinical communication competency of nurses“, *International Journal of Nursing Sciences*. Elsevier Ltd, 3(2), pp. 162–168. doi: 10.1016/j.ijnss.2016.04.003.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Safitri, D. E. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE EFFECT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 8(2), 240–248.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (n.d.). *PENGARUH SELF ESTEEM dan SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. FINNET INDONESIA EFFECT OF SELF ESTEEM AND SELF EFFICACY OF EMPLOYEE PERFORMANCE CASE STUDY AT PT. FINNET INDONESIA*.



- Self, P., Terhadap, E., Karyawan, K., & Industry, U. M. (2021). *Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pt. ultrajaya milk industry, tbk surabaya bagian marketing )*. 9(2020), 367–379.
- Widya Purnamasari, Endah. (2018). *INDIKATOR KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN PERSPEKTIF PEMBELAJARAN DAN PERTUMBUHAN DALAM METODE BALANCED SCORECARD DI PUSKESMAS 4 ULU TAHUN 2017* (Vol. 3).
- Yuda, A., & Suhaeni, T. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan*. 51–62.

