

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kapasitas SDM pada hakikatnya merupakan salah satu pemegang pekerjaan yang signifikan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sifat SDM setiap periode terus berkembang sehingga sesuai dengan perubahan proses kerja dan terus berkembang. Alasan untuk mengeksekusi model eksekutif aset manusia adalah untuk fokus pada inspirasi dengan berfokus pada perspektif mental dan kesejahteraan SDM. tersebut yaitu kemampuan pekerja untuk menggunakan kreativitas untuk menyelesaikan tugas, karyawan dalam suatu organisasi cenderung merencanakan ke depan, ingin bertanggung jawab, dan ingin mencurahkan keterampilan mereka untuk bisnis. Reniwati, (2016:10).

Kecerdasan emosional, *self-efficacy*, efektivitas kerja dan loyalitas kerja menjadi salah satu hal yang saling berkaitan dan jika dapat dimaksimalkan bisa berdampak pada efektivitas kerja pada pegawai, maka dari itu perlu adanya penelitian untuk memaksimalkan suatu rangkaian variabel ini. kapasitas untuk mempertahankan motivasi dan menahan perasaan frustrasi, menahan dorongan dan menahan diri dari kesenangan yang berlebihan, mengendalikan emosi, dan mencegah stres yang dapat merusak kapasitas seseorang untuk berpikir dan berempati. (Goleman, 1999).

Kapasitas untuk memahami orang pada tingkat yang mendalam adalah kapasitas individu untuk memahami, memahami, mewujudkan, menjadi lebih sadar akan diri sendiri dan emosi orang lain. Untuk benar-benar menghormati seseorang, seseorang juga harus mampu mengenali, menghargai, dan menanggapi sentimen mereka sendiri dan

orang lain. Ini dilakukan dengan menggunakan pengetahuan dan kekuatan pribadi mereka dalam situasi dunia nyata. (Cooper dan Sawaf, 1997)

Self-efficacy diperlukan oleh karyawan untuk menghadapi berbagai kesulitan dan tugas kerja yang telah diberikan, dengan keyakinan ini pekerja dapat dikoordinasikan untuk memiliki pilihan untuk bekerja tanpa hambatan dan mudah. Menurut Bandura, *self-efficacy* adalah kapasitas untuk memprioritaskan dan melaksanakan tugas-tugas penting untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini juga mengacu pada keyakinan seseorang pada kemampuannya sendiri. (Franz-blau dan Moore, 2001).

Efektivitas kerja menurut Saxena dalam Indrawijaya (2014), efektivitas suatu ukuran yang menunjukkan seberapa baik tujuan (dalam hal kualitas, jumlah, atau waktu) telah terpenuhi. Tingkat efektivitas meningkat seiring dengan besarnya tujuan yang dicapai. Efektivitas, menurut Siagian dalam Misnawati (2016), adalah penggunaan yang disengaja dari sejumlah sumber daya, tujuan, dan fondasi untuk menciptakan sejumlah produk yang akan digunakan untuk mengimplementasikan latihan yang telah selesai.

Self-efficacy menunjukkan hasil sejauh apakah tujuan yang ditetapkan telah dicapai. Dengan asumsi hasil kegiatan lebih dekat dengan tujuan, itu menyiratkan bahwa kecukupan pekerjaan baik di perusahaan swasta maupun pemerintah lebih tinggi, sehingga tujuannya berpusat pada siklus pelaksanaan dan tingkat pencapaian yang diselesaikan oleh perwakilan yang sebenarnya. Menurut Campbell dalam Putri (2017), berikut indikator efektivitas kerja: efisiensi, kesiapsiagaan, absenteisme, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan.

Loyalitas terhadap atasan, organisasi, dan jabatan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam penilaian kinerja karyawan. Pekerja yang setia mengakui bahwa tetap menjadi karyawan adalah tindakan terbaik. Perwakilan yang gigih tidak menerima tawaran pekerjaan dari organisasi lain, tidak secara aktif mencari pekerjaan dengan organisasi lain, dan tidak memiliki rencana matang untuk tetap bersama perusahaan. 2012 (Pandey & Khare). Loyalitas kerja adalah kemauan karyawan saat ini untuk melakukan upaya terbaik mereka ke depan untuk mendukung perusahaan dan memastikan keberhasilannya. Karyawan yang berdedikasi memilih untuk tetap dengan bisnis. (2014) Waqas et al.

Dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Astra Honda Motor Jakarta memprediksi bahwa faktor kecerdasan emosional, self-efficacy dan loyalitas kerja menjadi faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja yang berasal dari karakteristik karyawan yang di dalamnya yaitu membahas tentang pentingnya perilaku karyawan dalam efektifitas kerja. Perilaku karyawan atau individu dapat dipengaruhi oleh emosi yang sedang dirasakan. Karyawan di divisi Welding 1B dituntut harus memiliki kemampuan atau skill yang bagus dan memiliki ketelitian yang tinggi, seperti contoh yaitu melakukan kegiatan pengelasan di air yang mengalir, maka didalam kegiatan tersebut kecerdasan emosional karyawan sangat diperlukan. Semua ini tentu dalam konteks menjaga kualitas dan SOP yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Selanjutnya yaitu didalam melakukan pekerjaannya, karyawan harus juga mempunyai self-efficacy, karena ini adalah salah satu hal yang juga mendukung efektivitas kerja karyawan bagus. Karena keyakinan dari dalam diri karyawan harus ditumbuhkan di PT Astra Honda Motor, maka efektivitas kerja karyawan juga akan tumbuh.

Berdasarkan temuan penelitian Wulandari & Afriyenti (2022) tentang hubungan *self-efficacy* dengan produktivitas kerja, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada pemerintah Kota Padang dan Kabupaten Pesisir Selatan, sedangkan Sugandi & penelitian Asep (2019) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan produktivitas. Selain itu, menurut penelitian R. Amalia (2021) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan loyalitas karyawan, bertentangan dengan temuan penelitian L. Sumardianti (2021) yang tidak menemukan hubungan tersebut.

Pada penelitian ini penulis memilih PT Astra Honda Motor Jakarta sebagai objek penelitian. Alasannya, penulis sudah mengetahui masalah dan keadaan yang muncul pada objek tersebut dan juga dirasa cukup relevan untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja karyawan?
2. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja karyawan?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan?

4. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan?
5. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan?
6. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan melalui Loyalitas Kerja?
7. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja karyawan melalui Loyalitas Kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional, terhadap Efektivitas Kerja Karyawan melalui Loyalitas Kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Efektivitas Kerja Karyawan melalui Loyalitas Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a) Untuk penelitian, khususnya sebagai sumber tambahan informasi dan kontribusi teoretis untuk ilmu manajemen sumber daya manusia
- b) Sebagai literasi pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi khususnya mengenai kecerdasan emosional, *self-efficacy*, efektivitas kerja dan loyalitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat berupa rujukan dalam usaha memahami unsur kecerdasan emosional, *self-efficacy*, efektivitas kerja dan loyalitas kerja pada karyawan.
- b) Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan oleh PT. Astra Honda Motor Jakarta dalam mengelola karyawannya terlebih pada sisi kecerdasan emosional, *self-efficacy*, efektivitas kerja dan loyalitas kerja pada karyawannya.