

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Goal-Settings Theory

Grand teori yang diterapkan pada penelitian ini yaitu *Goal-Settings Theory* yang diusulkan oleh Lock (1968). Menurut teori ini satu dari beberapa ciri perilaku berorientasi tujuan yang sering diperhatikan adalah bahwa perilaku tersebut tidak akan berhenti sampai memperoleh penyelesaian. Begitu seseorang memulai dia tidak akan menyerah sampai tujuannya tercapai. *Goal-Settings Theory* mengawasi betapa pentingnya korelasi antara kinerja yang dihasilkan dengan tujuan yang telah putuskan. Ide yang mendasari konsep ini adalah bahwa perilaku individu di tempat kerja akan dipengaruhi oleh pemahaman mereka terhadap tujuan organisasi.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut (Kurnia, 2020) kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola isyarat dan informasi emosional dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Sedangkan menurut (Rauf et al., 2019) Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk berpikir dan bertindak dengan menggunakan emosi untuk menciptakan perasaan sendiri atau orang lain dan ini membutuhkan waktu dan perhatian untuk berkembang.

2.2.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Mengacu pada (Lansart et al., 2019) indikator kecerdasan emosional adalah:

1. Mengidentifikasi perasaan sendiri
2. Mengelola emosi
3. Dapat memberikan motivasi kepada diri
4. Mengidentifikasi perasaan orang lain

5. Membina dan menjalin hubungan

2.3 *Self-Efficacy*

2.3.1 *Pengertian Self-Efficacy*

Sangadah (2020) menyatakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) adalah kepercayaan seseorang mempunyai kemampuan didalam menghadapi tantangan, meraih hasil yang diinginkan, serta menjadi sumber motivasi dalam kondisi tertentu dapat digunakan untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut Aliwisol (2018:287) Persepsi dari individu akan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dikenal sebagai *self-efficacy*.

2.3.2 *Indikator Self-Efficacy*

Menurut Mangkunegara (2017), (Eka & Sugiarto, 2022) indikator variabel *self-efficacy* yaitu:

1. *Magnitude*

Magnitude merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tingkat kesulitan yang berbeda dalam pekerjaan mereka dan bertahan dalam situasi sulit.

2. *Generality*

Merupakan keyakinan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mencakup jangkauan atau area yang umum atau spesifik.

3. *Strenght*

Merupakan mempercayai diri sendiri untuk dapat memberikan motivasi kepada diri sendiri sehingga dapat melakukan apa yang perlu dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Orang yang percaya kepada kemampuannya sendiri akan berupaya bersungguh-sungguh dan ulet.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja merupakan cara manajer dan pekerja berkomunikasi untuk meningkatkan perilaku, belajar lebih banyak, dan mengikuti aturan perusahaan dan etika sosial.

Menurut Chew dan Taylor (2021:46). disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang untuk mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan jadwal yang ada.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Mengacu pada (Khaeruman, 2021) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat Absensi
2. Patuh pada aturan yang ditetapkan
3. Optimalisasi waktu
4. Memiliki rasa tanggung jawab

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Busro, 2018) kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, baik bekerja sendiri ataupun berkelompok untuk memenuhi peran dan kewajibannya.

Menurut Asnawi (2019) Kinerja diartikan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mampu memenuhi kewajiban dan fungsinya dalam suatu jabatan.

2.5.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut (Busro, 2018), yaitu:

1. Kualitas

Penentuan kualitas kerja adalah melalui sejumlah keberhasilan tugas yang diselesaikan terkait keterampilan, kemampuan pegawai, serta sikap pegawai terhadap mutu pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah hasil produksi yang tercermin dalam jumlah unit yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan waktu kerja

Taraf pekerjaan yang telah dapat terselesaikan sesuai dengan ketetapan waktu, sehingga jumlah waktu yang tersedia dapat dioptimalkan untuk aktivitas atau pekerjaan lainnya.

4. Efektifitas kerja

Efektivitas kerja merupakan keadaan yang memperlihatkan sejauh mana keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan.

5. Kemandirian karyawan

Kemandirian karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa menyulitkan bagi orang lain.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Temuan Penelitian
1.	(Vallery & Silvianita, 2023)	Pengaruh <i>Sel-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	X: <i>Self-Efficacy</i> Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi	Metode kuantitatif deskriptif dan kausalitas	<i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap

		Pada PT Bank Negara Indonesia Persero, Tbk Cabang Rengat			motivasi kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
2	Tiara Indah (2023)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Medan Divisi Perencanaan Dan Keuangan	X1: Pengawasan X2: Disiplin Kerja X3: <i>reward</i> Y: Kinerja Pegawai	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Variabel pengawasan, disiplin kerja dan <i>reward</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan beranggapan pengawasan belum memenuhi standar, pimpinan yang kurang mencontohkan disiplin, dan gaji dan insentif yang

					belum layak.
3	(Ayu Anggraeni et al., 2023)	Pengaruh <i>Reward</i> , <i>Punishment</i> , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Semarang	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Variabel <i>reward</i> , <i>punishment</i> , dan disiplin berpengaruh secara positif terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan, karena dari hasil penelitian menunjukkan apabila <i>reward</i> , <i>punishment</i> dan disiplin kerja meningkat maka kinerjapun meningkat.
4	(Harahap et al., 2020)	<i>The effect of work stress and discipline on employee at capella multidana company medan</i>	X1: Stres Kerja X2: disiplin Kerja Y: Kinerja	Asosiatif	<i>Simultaneously that work stress and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Capella Multidana</i>

					<i>Medan</i>
5	(Kaakeh et al., 2020)	<i>Understanding Self-Efficacy And Performance Of Salespersons In Islamic Banking</i>	Tuntutan Pelanggan, Kesadaran Upaya, <i>Self-Efficacy</i> , Kinerja	Survey, dan menggunakan metode analisis SEM	<i>Customer demandingness positively effect awereness effort, awareness effort positively effect sel- efficacy, self- efficacy positively effects performance and image positively effects salesperson self efficacy and performance.</i>
6	(Eka & Sugiarto, 2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Self-Efficacy</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kecerdasan Emosional X2: <i>Self- efficacy</i> X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i>	Secara parsial kecerdasan emosional, <i>self- efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti, dengan kecerdasan

					emosional yang tinggi, <i>self-efficacy</i> yang tinggi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.
7	(Chaudhary et al., 2012)	<i>Relationship between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement</i>	<i>Self-efficacy, HRD Climate, Work engagement</i>	Analisis Korelasi dan regresi	<i>There is significant relationship between all variables. And all study hypothesis were supported. HRD climate was found to partially mediate the relationship between occupational self efficacy and work engagement. Both HRD Climate and self-efficacy</i>

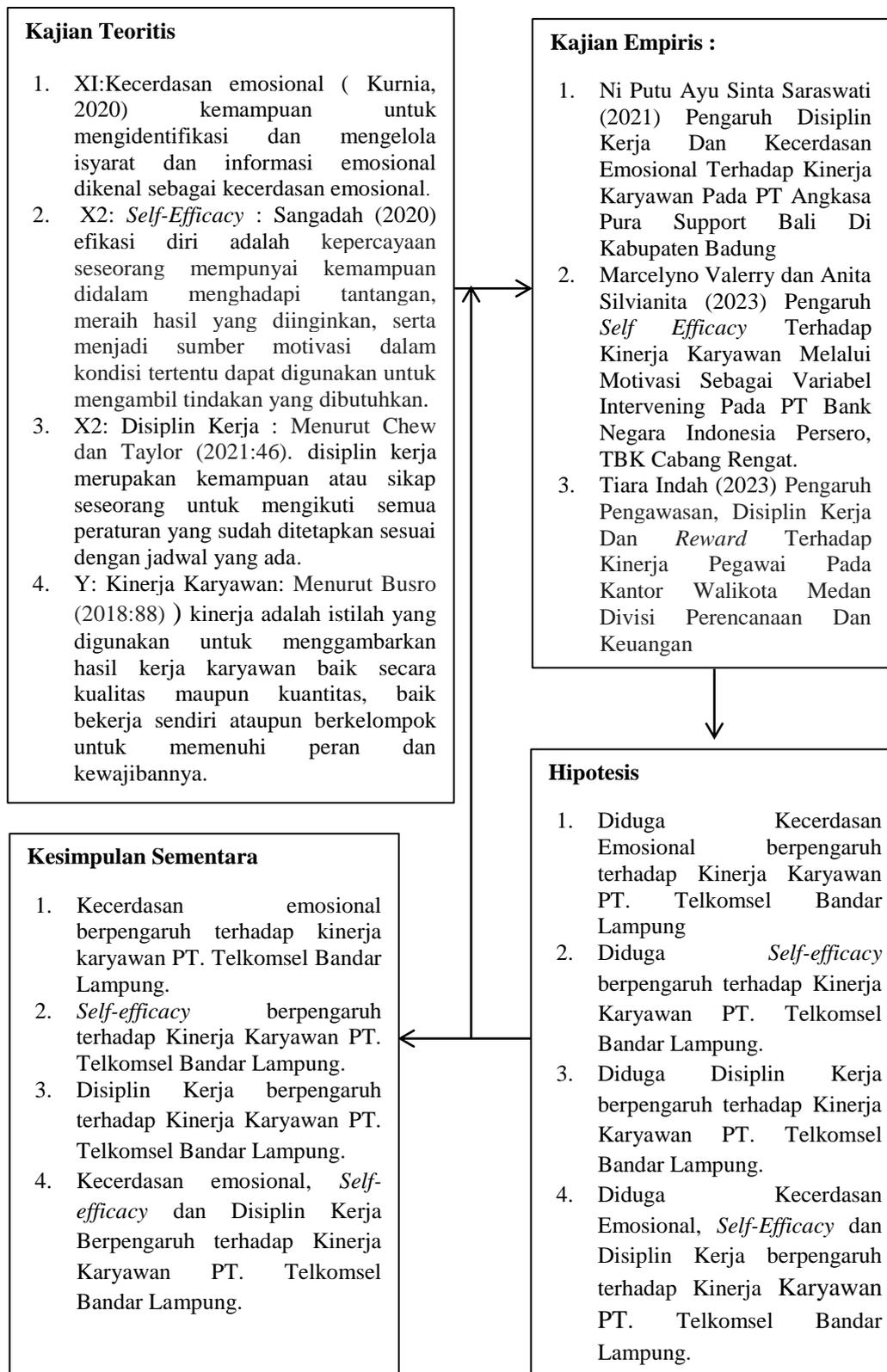
					<i>affect work engagement both directly and indirectly through influencing the other.</i>
8	(Lansart et al., 2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	X1: kecerdasan emosional X2: dukungan organisasi X3: keadilan organisasional	Kuantitatif	Secara simultan kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja, namun secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh negative terhadap kinerja, dukungan organisasional dan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan
9	Faura	Pengaruh	X1:	kuantitatif	Variabel

	Zillah, dkk (2022)	Pelatihan, Pengawasa n Dan Disiplin Kerja Terhadap Kiner Karyawan	Pelatihan X2: Pengawasan X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan		pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	(Fauziyyah & Rohyani, 2022)	Pengaruh <i>Self- Efficacy</i> , Lingkunga n Kerja Non Fisik Dan <i>Work Discipline</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanus tra Distrindo Depo Kebumen	X1: <i>Self- Efficacy</i> X2: Lingkungan kerja non fisik X3: <i>work discipline</i> Y: kinerja karyawan	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan responden masih ragu akan tugasnya dan kurang dapat memotivasi diri dan responden merasa belum memiliki hubungan yang baik antar rekan maupun atasan. <i>work discipline</i> berpengaruh positif dan

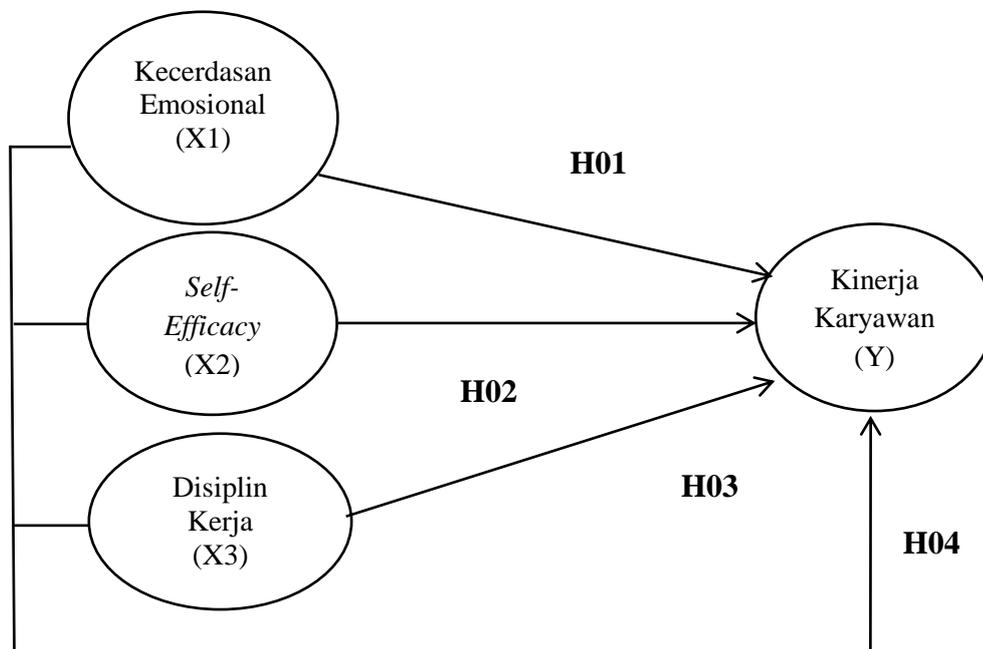
					signifikan terhadap kinerja karyawan, karena perusahaan selalu memprioritaskan kedisiplinan.
--	--	--	--	--	--

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional adalah kapasitas secara efektif untuk memahami, mengatur, dan menggunakan emosi, baik emosi diri sendiri maupun emosi orang lain dan menerapkannya dalam penalaran dan perilaku.

(Kurnia, 2020) mengatakan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola isyarat dan informasi emosional dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Menurut (Rauf et al., 2019) Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk berpikir dan bertindak dengan menggunakan emosi untuk menciptakan perasaan sendiri atau orang lain dan ini membutuhkan waktu dan perhatian untuk berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian (Eka & Sugiarto, 2022) yang menemukan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap

kinerja karyawan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H01: Kecerdasan Emosional (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.9.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan individu akan keterampilan yang dimilikinya dalam menuntaskan tugas-tugasnya serta menghadapi setiap persoalan yang dikemudian hari akan dapat mempengaruhi tindakan yang diperlukan untuk menanggapi suatu keadaan.

Sangadah (2020) menyatakan efikasi diri adalah kepercayaan atau bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang menguntungkan, yang memberikan inspirasi untuk dorongan, kesadaran, dan langkah yang harus diambil untuk menangani keadaan tertentu.

Menurut Aliwisol (2018:287) Persepsi dari individu akan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dikenal sebagai *self-efficacy*.

Hasil temuan oleh (Eka & Sugiarto, 2022) menunjukkan *sel-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh daripada itu maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H02: *Self-efficacy* (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.9.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah pemahaman tentang kepatuhan serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja ialah cara manajer dan pekerja berkomunikasi untuk meningkatkan perilaku, belajar lebih banyak, dan mengikuti aturan perusahaan dan etika sosial. Chew dan Taylor (2021:46) berpendapat disiplin kerja merupakan kemampuan untuk menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan jadwal.

Penelitian (Indah & Sari, 2023) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh daripada itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H02: Disiplin Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.9.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kurnia, 2020) kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola isyarat dan informasi emosional dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Menurut Sangadah (2020) menyatakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) adalah kepercayaan atau bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang menguntungkan, yang memberikan inspirasi untuk dorongan, kesadaran, dan langkah yang harus diambil untuk menangani keadaan tertentu.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja ialah cara manajer dan pekerja berkomunikasi untuk meningkatkan perilaku, belajar lebih banyak, dan mengikuti aturan perusahaan dan etika sosial.

Penelitian (Saraswati et al., 2021) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian (Eka & Sugiarto, 2022) menghasilkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh dari pada itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H03: Kecerdasan Emosional (X1) *Self-efficacy* (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)