

## **EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Try Wahyu Afrilia Rosa

Universitas Negeri Surabaya

[tryrosa@mhs.unesa.ac.id](mailto:tryrosa@mhs.unesa.ac.id)

### *Abstract*

*This study aims to determine and analyze the effect of emotional intelligence on employee performance through self efficacy as an intervening variable in Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. This research is a type of quantitative research with a permanent employee population of Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut and using calculations from the Yamane with a sample of 85 employees. The statistical analysis used in this study is Partial Least Square (PLS) with the help of software SmartPLS 3. The results of this study indicate that emotional intelligence has a negative effect on employee performance, emotional intelligence has positive significant on self efficacy, self efficacy has a positive significant on employee performance, and self efficacy can be intervening variable on emotional intelligence to employee performance.*

*Keywords: emotional intelligence; employee performance; self efficacy.*

### **PENDAHULUAN**

Perputaran roda ekonomi terus menerus berkembang serta meningkat, dan kemajuan ilmu teknologi yang semakin sulit dihentikan, menjadikan perusahaan agar dapat bersaing secara sehat untuk memaksimalkan keberhasilan perusahaan (Shamsuddin dan Rahman, 2014). Keberadaan sumber daya manusia termasuk unsur yang berguna dalam perusahaan karena sumber daya tersebut akan mengelola bagaimana keberhasilan dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tiap-tiap perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusia yang lebih baik dan akan menjadi perusahaan yang tangguh dalam menghadapi persaingan (Altindag dan Kosedagi, 2015).

Apabila karyawan dalam sebuah organisasi mampu memberikan kontribusi dengan maksimal, maka organisasi tersebut dapat mencapai keberhasilan sebagaimana yang diinginkan. Sebaliknya, apabila karyawan dalam melaksanakan kinerjanya tidak dilakukan dengan maksimal maka akan berdampak kepada beberapa pihak, utamanya bagi organisasi itu sendiri. Kinerja adalah tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dan terkait dengan tugasnya dalam bekerja (Fitriyanti *et al.* 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal termasuk di dalamnya *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Berarti keberhasilan seseorang banyak ditentukan oleh kecerdasan seseorang tersebut untuk mengolah emosinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Fitriastuti, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Yozgat *et al.* (2013) menunjukkan hasil bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan mampu memoderasi hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan. Sejalan dengan Vratskikh *et al.* (2016) menunjukkan *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Namun berbeda dengan Akimas dan Bachri (2016) yang hasilnya yaitu kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu organisasi mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya, selain melalui *emotional intelligence* hal tersebut dapat dicapai dengan *self efficacy*. Untuk kinerja karyawan yang lebih berkembang, dalam diri individu terdapat *self efficacy* yang bisa memacu pribadi seorang karyawan agar lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diminta atasannya dengan waktu yang telah ditentukan (Trilolita dan Ardi 2017).

Menurut Noviawati (2016), *self efficacy* merupakan penilaian individu, untuk bisa mengerjakan sesuai yang diinginkan, dan melakukan baik buruknya suatu tindakan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tentu akan memiliki perasaan optimis bahwa dia akan mampu menyelesaikan tugas dan mampu menghadapi tekanan. Seseorang dengan kepercayaan diri yang rendah cenderung gampang menyerah, sementara seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi lebih suka dengan tantangan yang diberikan perusahaan. *Self efficacy* didefinisikan sebagai penilaian mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas untuk mencapai tujuan (Shoji *et al.* 2015).

Penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian Hidayat dan Setiawan (2016) mengatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Fitriyanti *et al.* (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Noviawati (2016) yang menunjukkan *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik dan kepercayaan diri yang tinggi, akan berdampak kepada kinerja yang dilakukan. Biasanya karyawan seperti ini lebih menguasai setiap permasalahan yang ada dan memiliki keyakinan untuk menyelesaikannya dengan baik tanpa terbawa emosi. Hubungan antara *emotional intelligence* dan *self efficacy* keduanya berpengaruh terhadap kinerja. Keduanya mempunyai peran penting dalam menciptakan kinerja yang handal (Indarningtyas *et al.* 2015).

Hubungan antara *emotional intelligence* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keduanya berperan penting dalam menciptakan kinerja yang handal. Pada penelitian sebelumnya Indarningtyas *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi Prasetyo (2016) dengan hasil tidak adanya pengaruh yang signifikan *emotional intelligent* terhadap *self efficacy*.

Penelitian ini bertujuan melihat bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*. Penelitian dilakukan pada Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut beralamat di Jl. Rungkut Industri Raya No 10, Surabaya 60293. Peneliti tertarik menggunakan objek Divisi SBU karena pada Divisi tersebut menjadi ujung tombak penghasilan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut yang merupakan Perseroan milik negara terbaik dan terbesar bergerak di bidang pengelolaan, pengembangan, penyedia lahan dan kawasan industri di Indonesia di Jawa Timur dan kota Surabaya.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Emotional Intelligence*

Yani dan Istiqomah (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional yaitu kecerdasan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan. Sejalan dengan Akimas dan Bachri (2016) yang mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor penting untuk menghasilkan kinerja yang handal. Pratama (2016) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk memahami, mengatur suasana hati supaya tidak melumpuhkan kejernihan berfikir otak rasional. Penelitian ini menggunakan indikator dari Kasapi dan Mihotis (2014) yaitu: kontrol diri, kesadaran sosial, kemampuan social, kesadaran diri, motivasi diri.

### *Self Efficacy*

Gunawan dan Sutanto (2013) mengemukakan *self efficacy* yaitu rasa kepercayaan seseorang dengan menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi. Menurut Noviawati (2016) *self efficacy* adalah menilai diri, sesuai dengan baik buruknya suatu tindakan. *Self efficacy* didefinisikan sebagai penilaian seorang kepada diri sendiri dan seberapa besar yakinnya seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan (Shoji *et al.* 2015).

*Self efficacy* pada dasarnya merupakan satu kesatuan makna dari efikasi diri yang merujuk pada teori kognitif sosial. *Efficacy* sendiri memiliki makna atau arti sebagai kebiasaan pola hidup atau tindakan yang dilakukan oleh manusia berdasarkan prinsip-prinsip karakter. Tinggi rendahnya *self efficacy* merupakan sebuah pelajaran untuk berkontribusi kinerja dalam jarak situasi dengan melakukan strategi sikap efektif (Frinelya *et al.* (2001). Penelitian ini menggunakan indikator dari Trilolita dan Ardi (2017) yaitu : tingkat, keluasan, dan kekuatan.

### **Kinerja Karyawan**

Hidayat & Setiawan (2016) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawab diberikan kepadanya. Gunawan dan Sutanto (2013) mengemukakan kinerja yaitu hasil usaha dari seorang karyawan berdasarkan kemampuan apa yang dimiliki. Fitriyanti *et al.* (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat produktivitas yang dihasilkan seorang karyawan, dan bagaimana hubungan dengan rekan kerja. Penelitian ini menggunakan indikator dari Trilolita dan Ardi (2017) yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran.

### **Hubungan antar Variabel**

Kecerdasan emosional yaitu faktor, kemampuan teknis, dan analisis yang bisa menghasilkan suatu kinerja dengan baik yang penting untuk perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai *emotional intelligence* dan *self efficacy* yang baik, kinerja karyawan tersebut akan lebih meningkat dan hasil yang diberikan untuk perusahaan akan lebih maksimal (Indarningtyas *et al.* 2015).

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya *emotional intelligence* yang dimiliki seorang individu tentu berdampak terhadap kinerja pada seorang individu tersebut. Hal ini dikarenakan emosi yang diluapkan oleh seorang individu akan mempengaruhi kinerjanya dalam perusahaan, yakni hanya bekerja apa adanya saja dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya jika mengalami kesulitan (Yozgat *et al.*, 2013).

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *emotional intelligence* terhadap *self efficacy*.

Gunawan dan Sutanto (2013) mengemukakan *self efficacy* yaitu percaya diri dalam diri individu untuk situasi yang tidak terduga. Hidayat dan Setiawan (2016) mengatakan kinerja adalah hasil dari apa yang dikerjakan dengan pencapaian yang baik yang diberikan kepadanya.

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Gunawan dan Sutanto (2013) mengemukakan *self efficacy* yaitu percaya diri dalam diri individu untuk situasi tidak terduga. Hidayat dan Setiawan (2016) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dengan peran dan tugasnya sesuai yang diberikan kepadanya. Apabila seorang karyawan mempunyai *emotional intelligence* dan *self efficacy* yang baik, kinerja karyawan tersebut akan lebih meningkat dan hasil yang diberikan untuk perusahaan akan lebih maksimal (Indarningtyas *et al.* 2015).

H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel *intervening*.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis kuantitatif, pendekatan yang digunakan kausalitas serta inferensial. Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017:13). Penelitian ini dilakukan di PT Surabaya Industrial Estate Rungkut yang beralamat di Jl. Rungkut Industri Raya No 10, Surabaya 60293. Dengan populasi 108 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 85 orang. Data dikumpulkan dengan kuisioner, observasi, juga wawancara. Dengan

skala pengukuran skala Likert 1-5. Dan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program smart PLS 3.

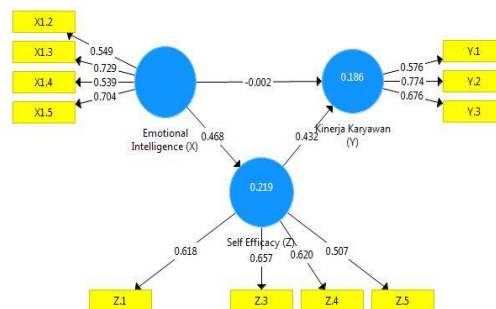
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dari hasil analisis yang telah dilakukan karakteristik responden pada karyawan Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan nilai persentase 61% atau sebanyak 52 karyawan, sedangkan untuk perempuan sebanyak 39% atau sebanyak 33 karyawan dari jumlah keseluruhan karyawan 85 orang, untuk karakteristik responden pada kriteria usia, persentase tertinggi dimiliki oleh karyawan dengan rentan usia <30 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut memiliki usia 31-50 tahun. Untuk kriteria pendidikan persentase tertinggi dimiliki oleh pendidikan SMA/SMK dengan nilai persentase sebesar 60% dengan jumlah 51 karyawan.

### Convergent Validity

Hasil pengujian uji validitas dari setiap indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50 (Ghozali 2014).



Sumber: Output *SmartPLS3*

**Gambar 1. UJI MEASUREMENT MODEL**

Berdasarkan uji *measurement model* pada Gambar 1 terdapat bahwa *loading* yang masih dibawah 0,50 yaitu pada item X1.1 dan Z.2. Ghozali, (2014:40-41) menjelaskan bahwa indikator yang memiliki *loading* kurang dari 0,50 dapat dikeluarkan dari model. Selanjutnya model penelitian dapat di re-estimasi kembali dengan membuang item X1.1 dan Z.2. Dengan demikian semua *loading* sudah memenuhi syarat *convergent validity* yaitu dengan *loading* lebih dari 0,50.

### Composite Reliability

*Composite reliability* baik apabila nilainya di atas 0,60. Dari hasil pengujian untuk nilai *composite reliability* variabel *emotional intelligence* sebesar 0,727. Selanjutnya untuk kinerja 0,718, dan selanjutnya *self efficacy* sebesar 0,694. Nilai *composite reliability* semua variabel lebih besar dari 0,60. Demikian model dari variabel tersebut sudah memenuhi *composite reliability*.

### Cronbach's Alpha

Nilai *Cronbach's alpha* dengan tujuan memperkuat hasil uji reliabilitas dari hasil *composite reliability* sebelumnya. Bahwa *cronbach's alpha* mengevaluasi *internal consistency*. Dalam penelitian ini *cronbach's alpha* variabel *emotional intelligence* besarnya 0,809, kinerja karyawan besarnya 0,744, *self efficacy* besarnya 0,634. Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga model variabel tersebut memenuhi *cronbach's alpha* dan memiliki reliabel yang kuat.

### Analisis R-Square

Pada Tabel 1. *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan dengan nilai r-square besarnya 0,186 yaitu besar pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan sebesar 18,6% sedangkan

81,4% ada pengaruh dari faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* memberi nilai *R-square* sebesar 0,219 artinya besarnya pengaruh *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* adalah sebesar 21,9% di mana 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 1. R-SQUARE**

Variabel	R-Square
EI	
KK	0,186
SE	0,219

Sumber: Data diolah (2019)

**Path Coefficients**

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai t- statistik pada pengaruh *emotional intelligent* terhadap kinerja karyawan besarnya 0,014 yang mana nilai tersebut kurang dari 1,96. Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari variabel *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.  
PATH COEFFICIENTS**

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel	T Statistik		Keterampilan
EI →KK	-0,002	0,014	<1,96	Hipotesis ditolak
EI→ SE	0,468	5,578	≥1,96	Hipotesis diterima
SE → KK	0,432	3.456	≥1,96	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah (2019)

Selanjutnya, tabel 2 menunjukkan bahwa pengaruh *emotional intelligence* terhadap *self efficacy* dengan nilai t-statistik besar 5,578. Menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel *emotional intelligence* terhadap *self efficacy*. Yaitu *emotional intelligence* dimiliki karyawan divisi SBU PT SIER mampu meningkatkan kepercayaan diri pada karyawan. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t-statistik besar 3,456. Menunjukkan pengaruh signifikan pada variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di mana *self efficacy* yang ada pada diri karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 3.  
HASIL INDIRECT EFFECT**

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel	T Statistik		Keterangan
EI→KK	-0,002	0,014	<1,96	Hipotesis ditolak
EI → SE→ KK	0,202	2,642	≥1,96	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3, diketahui besarnya koefisien pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,002 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,202 tidak signifikan nilai t-statistik sebesar 0,014 yang lebih kecil dari t-tabel yaitu 1.96. Pengaruh tidak langsung signifikan dengan nilai t-statistik besar 2,642 lebih besar t-tabel yaitu 1.96. Hal ini menunjukkan *self efficacy* mampu menjadi perantara *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan, atau *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*.

### **Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan**

*Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui nilai t-statistik sebesar 0,014 dan bernilai negatif dilihat dari original sampel sebesar -0,002. Sehingga H1 ditolak. Hasil penelitian sejalan dengan hasil yang dipaparkan oleh penelitian Yani dan Istiqomah (2016) yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan kondisi di lapangan mengenai permasalahan masih banyaknya komplain yang dilakukan oleh pelanggan. Masalah komplain yang sering diajukan terkait dengan komplain bangunan seperti talang bocor, pintu rusak, panel kelistrikan, jalan rusak, saluran air buntu, perantingan pohon, dan saluran limbah. Dapat diketahui bahwa jumlah komplain pada lima tahun terakhir mengalami kenaikan. Akan tetapi hal tersebut sudah mulai diperbaiki oleh pihak perusahaan dengan memberikan motivasi yang diharapkan dapat meningkatkan *emotional intelligence* para karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan bisa berupa pelatihan dengan cara mengundang motivator atau melalui meeting manajemen. Meeting manajemen dilakukan setiap satu bulan sekali untuk mengevaluasi kinerja para karyawan. Evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki karyawan yang kurang mampu mengontrol emosi pada waktu berhadapan dengan pelanggan yang melakukan komplain. Kepala divisi selalu memberikan arahan serta semangat kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal terutama ketika ada pelanggan yang melakukan komplain dengan nada bicara yang tinggi. UP3 Ponorogo.

### **Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Self Efficacy***

Hasil *emotional intelligence* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self efficacy*. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai t-statistik sebesar 5,578 dan bernilai positif dilihat dari original sampel sebesar 0,468. Sehingga H2 diterima. Dimana *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap *self efficacy*. *Emotional intelligence* sangat berpengaruh terhadap *self efficacy* pada karyawan Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Jika seorang karyawan mampu mengelola kecerdasan emosinya maka kepercayaan diri karyawan tersebut sangat tinggi yang akan berpengaruh juga terhadap kinerja dan penghasilan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sudarto Kadiv SBU PT SIER bahwa karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang menunda pekerjaan. Karyawan SBU PT SIER dapat berinteraksi dengan rekan kerjanya secara baik, dan mampu meyakinkan orang lain terhadap kemampuan yang dimilikinya. Karyawan mampu meyakinkan pelanggan bahwa mereka dapat menyelesaikan masalah seperti komplain yang diajukan. Berdasarkan keadaan yang peneliti lihat, para karyawan memperjuangkan tujuan atau target perusahaan dengan sungguh-sungguh dan yakin dapat mencapainya. Hal ini sejalan dengan hasil dipaparkan penelitian Indarningtyas et al. (2015) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *emotional intelligence* dan *self efficacy* perusahaan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diketahui *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui t-statistic sebesar 3,456 dan bernilai positif dilihat dari original sampel sebesar 0,432. Sehingga H3 diterima. *Self efficacy* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dibuktikan dengan sigapnya karyawan dalam melakukan tugas dari atasan. Mereka tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan dan selalu membantu pekerjaan rekan kerjanya. Kuatnya kekeluargaan antar karyawan pada Divisi SBU memberikan semangat yang luar biasa sehingga para karyawan mengutamakan pekerjaan dan tanggung jawab demi keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hidayat dan Setiawan (2016) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan menunjang keterampilan karyawan sehingga bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan.

### **Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening**

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian, dengan hasil *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh tidak langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui *self*



efficacy dengan nilai koefisien sebesar 2,642, sedangkan untuk pengaruh langsung *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,014. Hal tersebut berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh nilai tidak langsung. Artinya, *self efficacy* terbukti mampu memediasi *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan pada Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil dari penelitian ini semakin tinggi kesempatan karyawan pada Divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut meningkatkan kecerdasan emosional dan kepercayaan diri yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan *Emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Emotional intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap *Self efficacy*. Dimana semakin tinggi *emotional intelligence*, semakin tinggi tingkat *Self efficacy*. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi *self efficacy* dimiliki karyawan bisa meningkatkan kinerja mereka. *Self efficacy* dapat menjadi variabel perantara atau variabel *intervening* untuk pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial pada penelitian ini adalah perusahaan perlu meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, pemimpin perlu menjalin komunikasi terhadap bawahannya dan menanyakan apa yang sedang mereka keluhkan. Kerjasama antar karyawan dan komunikasi memiliki peran penting karena dengan begitu karyawan akan turut sukarela dalam melibatkan diri mereka dan mengerahkan kemampuannya untuk berkontribusi demi kepentingan perusahaan. Selain itu perusahaan bisa memberikan sidak diam-diam untuk melihat kinerja karyawan di lapangan, yang mungkin bisa menjadi shock terapi yang bisa mewarnai diri masing-masing karyawan. Keterbatasan penelitian ini, penggunaan sampel yang hanya pada satu divisi saja yaitu divisi SBU PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. Penelitian selanjutnya disarankan untuk juga meneliti pada divisi yang lain, sehingga hasilnya pun akan mendekati keadaan yang sebenar-benarnya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menambah variabel lain, seperti kepemimpinan, dukungan teman kerja, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akimas, Hari Nugroho dan Ahmad Alim Bachri. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Kecerdasan Spiritual (Sq) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan." 259–72.
- Altindag, Erkut dan Yeliz Kosedagi. 2015. "The Relationship between Emotional Intelligence of Managers , Innovative Corporate Culture and Employee Performance." 210:270–82.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan." 4(2):103–14.
- Fitriyanti, Feby, Sri Suwarsi, dan Dudung Abdurrahman. 2017. "Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT . Industri Telekomunikasi Indonesia ( Inti ) pada Divisi Corporate Services." 1013–19.
- Frinelya, Rezi, Dandes Rifa, dan Herawati. 2001. "Pengaruh Self Esteem , Self Aficiacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Pada Karyawan Bagian Akuntansi ( Studi Empiris Pada Bank Konvensional di Kota Bukittinggi )." 1–15.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. 4 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Kwan dan Eddy Sutanto. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Dan Temperamen Di PT. Nutrifood Surabaya." 1(1).
- Hidayat, Herman dan Ivan Aries Setiawan. 2016. "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Tomo Food Industri, Sumedang).” VIII(2):1–10.
- Indarningtyas, Dewi, Suharnomo, dan Ahyar Yuniawan. 2015. “Self Efficacy and Emotional Intelligence As Variable Mediating Effects of Conscientiousness Between Individual Performance Studies in PT Bank Sahabat Purba Danarta.”
- Kasapi, Z. dan A. Mihiotis. 2014. “Emotional Intelligence Quotient and Leadership Effectiveness in the Pharmaceutical Industry.” 5(1).
- Noviawati, Dian. 2016. “Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya).” 4:1–12.
- Prasetyo, Timotius. 2016. “Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan efikasi diri akademik pada siswa kelas 10 SMA Yos Sudarso Cilacap.”
- Pratama, Ferdiansyah Ari. 2016. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour pada Perusahaan Bersatu Sukses Group Surabaya.” 4:27–34.
- Shamsuddin, Noorazzila dan Abdul Rahman. 2014. “The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 129:75–81.
- Shoji, Cieslak K., R. Smoktunowicz, A. Rogala, C. Benight, dan A. Luszczynska. 2015. “Association Between Job Burnout And Self Efficacy : a Meta-Analysis. An Xiety, Stress & Coping An International.” *Journal ISSN 1477–2205*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Trilolita, Venna dan Putri Ardi. 2017. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ).” 52(1).
- Vratskikh, Ivan, Ra’ed (Moh’dTaisir) Masa’deh, Musa Al-Lozi, dan Mahmoud Maqableh. 2016. “The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction.” *International Journal of Business and Management* 11(2):69.
- Yani, Ari dan Ayu Istiqomah. 2016. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1).” 19(2):1–14.
- Yozgat, Uğur, Serra Yurtkoru, dan Elif Bilginoğlu. 2013. “Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75:518–24.
- Yozgat, Ugur, Serra Yurtkoru, dan Elif Bilginogu. 2013. “Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence.” 75:518–24.