

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. *Self Efficacy*

##### 1. Pengertian *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Dimensi yang memiliki implikasi terhadap performa individu, yaitu satu *Level magnitude* merupakan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri yang dimiliki masing-masing individu berbeda-beda. Kedua, *Strength* merupakan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Ketiga, *Generality* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugasnya di berbagai aktivitas yang dikerjakannya.<sup>1</sup>

*Self efficacy* adalah kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* mempengaruhi bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku. Meskipun pengetahuan dan keterampilan diperlukan, akan tetapi latar belakang pendidikan tidak menjamin kesuksesan seseorang. Dua orang memiliki latar belakang pendidikan yang sama, tetapi mungkin tidak berhasil pada tugas yang sama karena perbedaan dalam tingkat *self efficacy*-nya. Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai

---

<sup>1</sup> Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)", *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2019): 7.

kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tugas dalam mencapai tujuan.<sup>2</sup>

*Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self-knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif.<sup>3</sup>

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik.

*Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai

---

<sup>2</sup> Novalia Agustina, “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, *Jurnal Ilmu Manajemen* 2, no.1 (2016): 4.

<sup>3</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali)”, 3.

mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.<sup>4</sup>

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. *Self efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy*. Suasana hati dapat mempengaruhi *self efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self efficacy* yang lebih tinggi.<sup>5</sup>

*Self-efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. *Self-efficacy* merupakan prediktor penting dalam menentukan sikap kerja. Pentingnya pengaruh *self-efficacy* pada keterlibatan kerja. Hal ini berarti, pegawai yang merasa bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan maka pegawai tersebut semakin terlibat didalam pekerjaannya. Selain keyakinan yang kuat dari dalam individu (*self-efficacy*), dalam menentukan sikap kerja juga tidak terlepas dari dorongan dari individu untuk melakukan tindakan. Dorongan dari individu untuk melakukan tindakan sering disebut motivasi. Individu dengan motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi pula.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017): 164.

<sup>5</sup> Ardi, dkk, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)", 165.

<sup>6</sup> Ema Rafika Rahmi, dkk, "Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self Efficacy* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo", *Jurnal Psikologi* 8, no. 2 (2017): 169.

## 2. Aspek *Self efficacy*

*Self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:<sup>7</sup>

### a. Tingkat (Level)

*Self efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

### b. Keluasan (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

### c. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mencakup dimensi tingkat (level), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

## 3. Indikator *Self efficacy*

*Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk melakukan suatu tugas

---

<sup>7</sup> Ardi, dkk, "Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)", 167.

dalam mencapai tujuan.<sup>8</sup> Indikator *self efficacy* penelitian ini adalah:<sup>9</sup>

a. *Level*

- 1) Pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- 2) Pegawai meyakini dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

b. *Strength*

- 1) Pegawai meyakini bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
- 2) Pegawai meyakini bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

c. *Generality*

- 1) Pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas
- 2) Pegawai meyakini dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang sempit (spesifik).

## B. Kecerdasan Emosional

### 1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan antara manajer dan anggota organisasi. Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional mengevaluasi orang dengan aspek emosional, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Novalia Agustina, "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2, No.1 (2016): 4.

<sup>9</sup> Uswatun Hasanah, "*Self efficacy* Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engage, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend)", *Prosiding Seminar Nasional Matematika 2*, (2019): 553.

<sup>10</sup> Ni Kadek Nita Suwandewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*", *E-Jurnal Manajemen UNUD* 5, no. 6 (2016): 3963.



Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri dan orang lain dan menggunakannya sebagai panduan untuk merefleksikan tindakannya sendiri. Kecerdasan emosional memiliki lima komponen: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, seseorang dapat lebih mengontrol emosinya. Ketika seseorang mencoba melakukan sesuatu, pastikan mereka mempertimbangkan dengan cermat apakah perilaku tersebut etis atau tidak.<sup>11</sup>

Konsep ini muncul dari beberapa pengalaman, bahwa kecerdasan intelektual yang tinggi saja tidak cukup untuk menghantarkan orang menuju sukses. Pengembangan kecerdasan emosional, orang-orang sukses selain memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi tetapi juga memiliki stabilitas emosi, motivasi kerja yang tinggi, mampu mengendalikan stress, tidak mudah putus asa, dan lain-lain. Pengalaman-pengalaman demikian memperkuat keyakinan bahwa di samping kecerdasan intelektual juga ada kecerdasan emosional. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah mereka yang mampu mengendalikan diri (mengendalikan gejolak emosi), memelihara dan memacu motivasi untuk terus berupaya dan tidak mudah menyerah atau putus asa, mampu mengendalikan dan mengatasi stress, mampu menerima kenyataan. Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang.<sup>12</sup>

Emosi dapat memengaruhi individu dalam memberikan pertolongan. Emosi positif akan meningkatkan

---

<sup>11</sup> Gian Javier Fausta dan Nelvirita, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Locus of Control terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”, *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)* 4, no. 2 (2022): 381.

<sup>12</sup> Nurul Ulfa dan Nashrillah Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 1, no. 1 (2016): 5.

kecenderungan individu dalam memberikan pertolongan. Individu yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengelola dalam keadaan positif yang memungkinkan individu dalam menyediakan pertolongan sehingga individu yang memiliki kecerdasan emosional akan cenderung lebih menampilkan perilaku prososial. Individu dengan kecerdasan emosional tinggi akan memiliki kemampuan untuk dapat memahami perasaan individu lain dan menjalani hubungan yang seimbang dengan individu lain di dalam kehidupan sosial.<sup>13</sup>

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengontrol dan memantau emosi individu dan menggunakan emosi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan. Model ini kemudian diadaptasi menjadi lima kecerdasan emosional dan sosial dasar: kesadaran pribadi, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.<sup>14</sup>

## 2. Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional didefinisi sebagai kemampuan memahami dan mengintegrasikan emosi untuk memfasilitasi pikiran, memahami dan mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan pribadi.<sup>15</sup> Indikator kecerdasan emosional penelitian ini adalah:<sup>16</sup>

### a. *Self Awareness*

- 1) Pegawai mampu mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya terhadap diri sendiri
- 2) Pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi

---

<sup>13</sup> Putu Maha Putri Sarasdewi dan Putu Nugraheni Widiasavitri, "Hubungan Internal Locus of Control dan Kecerdasan Emosional terhadap Perilaku Prososial Remaja di Kota Denpasar", *Jurnal Psikologi Udayana* 1, no. 2 (2017): 198.

<sup>14</sup> Gian Javier Fausta dan Nelvirita, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Locus of Control terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi", *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)* 4, no. 2 (2022): 380.

<sup>15</sup> Suwandewi dan Dewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*", 3969.

<sup>16</sup> Ulfa dan Anis, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh", 11.

- b. *Self Management*
  - 1) Pegawai dapat mengekspresikan dan mengendalikan emosi
  - 2) Pegawai memiliki kepekaan terhadap kata hati dan digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari
- c. *Motivation*
  - 1) Pegawai mampu bertahan menghadapi kegagalan
  - 2) Pegawai mampu mengambil inisiatif
- d. *Social Awareness* (Empati)
  - 1) Pegawai mampu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain
  - 2) Pegawai mampu memahami perspektif orang lain
- e. *Relationship Management*
  - 1) Pegawai mampu menangani emosi ketika berhubungan dengan orang lain
  - 2) Pegawai dapat menciptakan dan mempertahankan hubungan dengan orang lain

## C. Keterlibatan Kerja

### 1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan kesediaan individu untuk bekerja keras dan menggunakan usaha yang lebih besar dari yang diharapkan, sehingga menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal dan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Keterlibatan kerja dapat mempengaruhi tingkat usaha dan motivasi pegawai serta beberapa hal penting dalam anteceden OCB. Keterlibatan kerja secara signifikan dapat memprediksi sejauh mana pegawai menampilkan sikap OCB. Persamaan hasil penelitian ini membuat penulis tertarik untuk menguji kembali pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB di budaya Indonesia.<sup>17</sup>

Keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seorang pegawai berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya sehingga menjadi kepentingan hidup utama dan penting bagi konsep dirinya, serta derajat dimana dapat mempengaruhi harga dirinya dalam pekerjaannya. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan/*job involvement*nya,

---

<sup>17</sup> Muhammad Hadi Wirawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior", *TAZKIYA Journal of Psychology* 6, no 2 (2018): 221.



sehingga dari inilah maka dapat diketahui seberapa besar seorang pegawai perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi bagiannya.<sup>18</sup>

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama: Seorang pegawai yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri: Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang pegawai menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya: menilai bagaimana individu menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa, usaha secara proaktif mencari pengalaman baru. Individu dengan skor openness yang tinggi cenderung kreatif, penuh rasa penasaran, terbuka dan berpandangan luas, sedangkan individu yang memiliki skor openness rendah biasanya konvensional, rendah hati dan tidak memiliki rasa ingin tahu yang tinggi.<sup>19</sup>

Keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana individu memihak dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk harga dirinya. Ditambahkan juga bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam sebuah perusahaan, sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan

---

<sup>18</sup> Wirawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior", 223.

<sup>19</sup> Wirawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior", 223.

meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi.<sup>20</sup>

Komitmen organisasi sebagai derajat dimana anggota-anggota organisasi percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dalam konteks organisasi. Komitmen organisasi memiliki beberapa ciri: merasa diterima dalam organisasi; merasa aman dalam organisasi; merasa berkompeten dalam organisasi; merasa berpengaruh dalam organisasi; merasa penting bagi organisasi; merasa berharga bagi organisasi; dan merasa berkembang dalam organisasi.<sup>21</sup>

*Employee engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan pegawai secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan pegawai secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. *Employee engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep *employee engagement* bukan hanya bertanggungjawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya.<sup>22</sup>

*Employee engagement* merupakan antusiasme pegawai dalam bekerja, yang terjadi karena pegawai mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategik perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena pegawai merasa *engage (feel engaged)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*.

---

<sup>20</sup> Ema Rafika Rahmi, dkk, "Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self Efficacy* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo", *Jurnal Psikologi* 8, no. 2 (2017): 169.

<sup>21</sup> Wirawan, 224.

<sup>22</sup> Ardi, dkk, "Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)", 165.

Perilaku yang engage memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan revenue. Tingkat *employee engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena *employee engagement* menjadi sarana penyalarsan tujuan pegawai dengan tujuan organisasi. Dengan *employee engagement*, perusahaan dapat mengetahui apakah pegawai memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah pegawai memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan.<sup>23</sup>

Pegawai yang merasa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) melalui perilaku OCB, maka terindikasi perilaku OCB terjadi di perusahaan salah satunya dipicu dari perhatian organisasi terhadap anggotanya. Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Persepsi pegawai tentang dukungan organisasional mampu meningkatkan OCB yang dilihat dari hasil analisis koefisien jalur bertanda positif yang mengindikasikan bahwa semakin kuat dukungan organisasional akan meningkatkan OCB. Para pegawai atau individu dalam organisasi akan mengembangkan suatu keyakinan menyeluruh untuk menentukan kesiapan personifikasi organisasi dalam memberi reward atas usaha kerja yang meningkat dan memenuhi kebutuhan pegawai untuk dipuji dan dihargai. Pegawai yang mempunyai persepsi dukungan organisasional yang baik akan berusaha sekuat tenaga untuk membalas kebaikan yang diterimanya dari organisasi.<sup>24</sup>

Dalam dunia yang kompetitif dan global ini, banyak orang dapat melakukan pekerjaan yang kita lakukan. Karena itu kita harus mampu bersaing, berbuat sesuatu yang menjadikan kita di atas dalam persaingan baik dalam pendidikan atau dalam pekerjaan. Salah satu cara untuk membedakan diri dari orang lain adalah melalui peningkatan kecerdasan emosional. Bila dikaitkan dengan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, maka peningkatan kecerdasan emosional menjadi urutan

---

<sup>23</sup> Ardi, dkk, 165.

<sup>24</sup> Suwandewi dan Dewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational citizenship behavior*", 3967.

pertama dibandingkan dengan kecerdasan-kecerdasan lainnya. Seorang pegawai yang cerdas emosinya akan mampu mengenali keadaan emosional mereka sendiri dan keadaan emosional orang lain dan sebagai akibatnya mereka lebih mudah berhubungan dengan orang disekitarnya.<sup>25</sup>

Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang memihak pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif didalamnya dan menganggap pekerjaan tersebut penting bagi harga dirinya. Keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan ketidakhadiran dan tingkat pengunduran diri yang rendah. Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada kinerja, sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari pegawai, makadiharapkan kinerja dari pegawai akan meningkat. Keterlibatan kerja telah dipelajari selama lebih dari 20 dekade dalam perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia dan hubungannya.<sup>26</sup>

## 2. Aspek Keterlibatan Kerja

Aspek dari keterlibatan kerja terdiri dari tiga, yaitu:<sup>27</sup>

### a. Aspek *Vigor* (Semangat)

*Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

### b. Aspek *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* ditandai oleh perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi, mengidentifikasi pekerjaan

---

<sup>25</sup> Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 3.

<sup>26</sup> Ema Rafika Rahmi, dkk, “Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan *Self Efficacy* dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT. Dan Liris Sukoharjo”, *Jurnal Psikologi* 8, no. 2 (2017): 169.

<sup>27</sup> Ardi, dkk, “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”, 166.

mereka dengan baik karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan sebab mereka tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi atau pun menantang, bahkan mereka tidak merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

c. Aspek *Absorption* (Penghayatan)

*Absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, larut dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dapat melupakan segala sesuatu disekitarnya dengan kata lain, individu konsentrasi dan senang dalam bekerja. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

### 3. Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah seperangkat perasaan yang dirasakan pegawai tentang pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan keterlibatan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervisi, praktek organisasi dan hubungan dengan rekan kerja.<sup>28</sup> Indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja:<sup>29</sup>

a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

- 1) Pegawai selalu aktif berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan

---

<sup>28</sup> Agustina, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 1.

<sup>29</sup> Sebastianus Alexander Septiadi, dkk., “Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 8 (2017): 3109.



- 2) Pegawai selalu ambil bagian dalam pengambilan keputusan
- b. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
  - 1) Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
  - 2) Pegawai selalu memprioritaskan pekerjaan daripada kegiatan lainnya
- c. Melihat pekerjaan sebagai suatu yang penting bagi harga diri
  - 1) Bagi pegawai hal terpenting yang terjadi melibatkan pekerjaan
  - 2) Bagi pegawai pekerjaan merupakan gambaran dari etos kerja

#### D. *Locus of Control*

##### 1. Pengertian *Locus of control*

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggungjawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi.<sup>30</sup>

*Locus of control* sebagai kekuatan mengarahkan. Secara Etimologi *locus of control* bercerita tentang tempat dimana perilaku seseorang mendapat arah. *Locus of control* adalah sejauh mana orang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi kepada mereka. *Locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggungjawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri

---

<sup>30</sup> Rismayanti, “Kepribadian *Locus of control* Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”, *Gorontalo Management Research* 2, no. 1 (2019): 32.

mereka. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa bahwa *locus of control* merupakan keyakinan individu bahwa nasib atau peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya atau kontrol lingkungan sekitarnya.<sup>31</sup>

*Locus of control* merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya. Beberapa dimensi *locus of control* internal dan eksternal, yaitu: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.<sup>32</sup>

*Locus of control* adalah kontrol individu atas keyakinan mereka tentang perilaku dan keberhasilan diri mereka. *Locus of control* tergantung pada bagaimana setiap orang bereaksi secara berbeda terhadap situasi dan seberapa besar kendali yang mereka miliki atas tindakan dan hubungan mereka sendiri dengan orang lain dan lingkungan. *Locus of control* terbagi menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal adalah cara pandang individu terhadap pengalaman yang dihasilkan dari tindakan dan usahanya, sedangkan *locus of control* eksternal adalah

---

<sup>31</sup> Agustina, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

<sup>32</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

cara pandang individu terhadap pengalaman yang dihasilkan dari nasib atau nasib, peristiwa di luar kendalinya.<sup>33</sup>

*Locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* mengacu pada derajat dimana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (*control internal*), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar control pribadinya (*control external*).<sup>34</sup>

*Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup. *Locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal. *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak.<sup>35</sup>

*Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. *Locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. *Locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu: *locus of control* internal dan eksternal. Mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang

---

<sup>33</sup> Gian Javier Fausta dan Nelvirita, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Locus of Control terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”, *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)* 4, no. 2 (2022): 380.

<sup>34</sup> Rismayanti, “Kepribadian *Locus of control* Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”, 33.

<sup>35</sup> Ary dan Sriathi, 4.

dengan *locus of control* internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang akan didapatkannya.<sup>36</sup>

*Locus of control* dapat dikatakan sebagai visi seseorang terhadap suatu peristiwa, dapat atau tidaknya ia mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. *Locus of control* terbagi menjadi 2; *locus of control* eksternal, yaitu persepsi bahwa persepsi individu atas hasil yang diperolehnya ditentukan oleh faktor eksternal seperti nasibnya sendiri dan kesempatan di luar kendalinya. Sedangkan *locus of control* internal adalah anggapan bahwa baik buruknya hasil yang diperoleh disebabkan oleh faktor-faktor yang ada di dalamnya.<sup>37</sup>

*Locus of control* merupakan salah satu faktor individual yang mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, bisa tidaknya ia mengendalikan peristiwa tersebut, serta dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai dengan ambisinya. *Locus of control* telah dianggap suatu dari ciri watak kepribadian yang lebih teguh atau stabil yang ada pada diri seorang individu. Dalam literatur moral menyatakan bahwa locus of control sebagai suatu ciri watak kepribadian memberikan pengaruh pada pembuatan keputusan dan tingkahlaku.<sup>38</sup>




---

<sup>36</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 6.

<sup>37</sup> Gian Javier Fausta dan Nelvirita, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Locus of Control terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi”, *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)* 4, no. 2 (2022): 378.

<sup>38</sup> Dona Primasari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Idealisme, Perilaku Belajar dan Locus of Control terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Mahasiswa Strata Satu (S-1) Akuntansi pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Banyumas”, *Jurnal Maksipreneur* 6, no. 1 (2017): 15.

## 2. Aspek *Locus of Control*

Ada 2 aspek dalam *locus of control*, yaitu:<sup>39</sup>

### a. Aspek Internal

Seseorang yang memiliki *locus of internal* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Karena mereka percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari dalam dirinya. Faktor dalam aspek internal antara lain kemampuan minat, usaha.

- 1) Kemampuan; Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Kemampuan (*ability*) adalah istilah umum yang dikaitkan dengan kemampuan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan keahlian itu sendiri.
- 2) Minat; Seseorang memiliki minat yang lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan tindakannya. Minat adalah perpaduan antara keinginan dan kemauan yang dapat berkembang jika ada motivasi.
- 3) Usaha; Seseorang yang memiliki *locus of control* internal bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya. Sikap optimis adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Berpikir positif adalah berusaha mencapai hal terbaik dari keadaan terburuk.

### b. Aspek Eksternal

Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa hasil dan perilakunya disebabkan faktor dari luar dirinya. Faktor dalam aspek eksternal antara lain nasib, keberuntungan, sosial ekonomi dan pengaruh orang lain.

---

<sup>39</sup> Rismayanti, "Kepribadian *Locus of control* Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo", 33-34.



- 1) Nasib; Seseorang akan menganggap kesuksesan dan kegagalan yang dialami telah ditakdirkan dan mereka tidak dapat merubah kembali peristiwa yang telah terjadi, mereka percaya akan firasat baik dan buruk.
- 2) Keberuntungan; Seseorang yang memiliki tipe eksternal sangat mempercayai adanya keberuntungan, mereka menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, beruntung adalah sesuatu keadaan mujur yang telah digariskan oleh Tuhan yang Maha Kuasa bagi perjalanan hidup seseorang.
- 3) Sosial ekonomi; Seseorang yang memiliki tipe eksternal menilai orang lain berdasarkan tingkat kesejahteraan dan bersifat *materialistic*. Makin berkembang dan makin bervariasi status dalam masyarakat, menyebabkan timbulnya kecenderungan untuk mengelompokkan status-status yang kira-kira sama tingginya ke dalam suatu kelas.
- 4) Pengaruh orang lain; Seseorang yang memiliki tipe eksternal menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan orang lain.

### 3. Indikator *Locus of Control*

*Locus of control* adalah sejauh mana orang percaya bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi kepada mereka. Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia. Indikator *locus of control* penelitian ini adalah:<sup>40</sup>

#### a. *Locus of control internal*

- 1) Pegawai percaya pada kemampuan diri sendiri
- 2) Pegawai percaya pada hasil usaha (sukses)

---

<sup>40</sup> Ary dan Sriathi, "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)", 7.

b. *Locus of control eksternal*

- 1) Pegawai percaya bahwa hidup dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan
- 2) Pegawai mempunyai sedikit kekuatan pada diri sendiri
- 3) Pegawai mengharap bantuan orang lain (orang yang berkuasa)

**E. Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

**1. Profil Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Pada tahun 1974 DINSOS P3AP2KB dulunya paguyuban Keluarga Berencana. Sekitar tahun 1979 dibentuklah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) seluruh Kabupaten dan Provinsi ada. Setelah itu BKKBN Kudus berubah setelah berlakunya otonomi daerah menjadi Kantor Keluarga Berencana. Setelah otonomi daerah berlaku tidak menginduk lagi di pusat langsung menginduk di Kabupaten Kudus. Ada peraturan lagi Kantor KB Kabupaten Kudus dirubah menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMKB). Pada tahun 2017 BPMKB bubar lagi dan mengalami pergantian nama menjadi Dinas Sosial P3AP2KB.

Dalam mewujudkan misi dan visi kabupaten Kudus tahun 2013-2018 yaitu terwujudnya Kudus yang semakin sejahtera. Maka dibutuhkan lembaga yang bertugas menyelenggarakan program-program untuk kesejahteraan masyarakat. Salah satunya mengenai masalah sosial yaitu perlindungan anak. Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2016 tentang Perlindungan Anak dalam Pasal 8 menyebutkan setiap anak berhak memperoleh pelayanan kesehatan dan jaminan sosial sesuai dengan kebutuhan fisik, mental, spiritual dan sosial.

Perlindungan terhadap anak hanya dapat dilakukan dengan melibatkan peran serta banyak pihak karena serorang anak belum mampu dalam memenuhi hak-haknya. Pemerintah sebagai pemegang mandat konstitusi dan orangtua sebagai pemegang mandat sang Pencipta. Peran pemerintahan dalam bidang sosial yakni

bekerja untuk membantu masyarakat memberfungsikan keberfungsional sosialnya, yang bertujuan untuk membantu masyarakat yang tidak mampu atau kesulitan dalam menangani masalah kehidupan yang mereka hadapi. Selain itu mempromosikan perubahan sosial, pemecahan masalah pada relasi manusia, keadilan sosial, serta memberi perlindungan kepentingan terbaik terhadap anak.

Maka di bentuklah sebuah lembaga sosial salah satunya Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana. DINSOS P3AP2KB terletak di Jalan Mejobo Nomor 99 Kabupaten Kudus Kode pos 59319.

## **2. Visi dan Misi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Guna mewujudkan program-program dari Bupati atau Wakil Bupati Kudus Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kudus mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

### **a. Visi**

“Kudus bangkit menuju Kabupaten modern, religius, cerdas dan sejahtera”

### **b. Misi**

“Mewujudkan masyarakat Kudus yang berkualitas, kreatif, inovatif dengan memanfaatkan teknologi dan multimedia”

## **3. Tujuan dan Sasaran Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

### **a. Tujuan**

- 1) Meningkatkan pengendalian penduduk
- 2) Meningkatkan pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan anak
- 3) Meningkatkan kesejahteraan sosial

### **b. Sasaran**

- 1) Meningkatnya pengendalian penduduk
- 2) Meningkatnya keluarga berencana
- 3) Meningkatnya kesejahteraan sosial
- 4) Meningkatnya angka PMKS

- 5) Meningkatnya pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan anak
- 6) Meningkatnya akuntabilitas kinerja

**4. Struktur Organisasi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**

Struktur organisasi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial P3AP2KB Kudus**



Sumber: [www.dinsosp3ap2kb.kuduskab.go.id](http://www.dinsosp3ap2kb.kuduskab.go.id)

Adapun tugas masing-masing jabatan meliputi:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari:
  - 1) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
  - 2) Subbagian Keuangan
  - 3) Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Pelayanan Rehabilitasi Sosial, Bantuan Perlindungan dan Jaminan Sosial terdiri dari :
  - 1) Seksi Pelayanan Rehabilitasi Sosial
  - 2) Seksi Bantuan Perlindungan dan Jaminan Sosial

- d. Bidang Pemberdayaan Kelembagaan Sosial dan Keluarga Miskin terdiri dari :
  - 1) Seksi Pemberdayaan Kelembagaan Sosial
  - 2) Seksi Pemberdayaan Keluarga Miskin
- e. Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terdiri dari :
  - 1) Seksi Pemberdayaan Perempuan
  - 2) Seksi Perlindungan Anak
- f. Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terdiri dari :
  - 1) Seksi Pengendalian Penduduk dan Advokasi Penggerak Informasi
  - 2) Seksi Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi
  - 3) Seksi Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga
- g. Kelompok Jabatan Fungsional
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas

#### F. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian Nurul Ulfa dan Nashrillah Anis yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Perceived Organization Politics* berpengaruh signifikan terhadap *Job Involvement* dan *Organizational Commitment*. Selain itu diperoleh hasil bahwa *Perceived Politic Organization* memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Job Involvement* dan *Organizational Commitment* pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Banda Aceh.<sup>41</sup>

Penelitian Novalia Agustina yang berjudul Pengaruh *Self efficacy* Dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri

---

<sup>41</sup> Ulfa dan Anis, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh", 1.



berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara bersamaan, *Self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dijelaskan oleh faktor lain.<sup>42</sup>

Penelitian Shavita Deshwal yang berjudul *Impact Of Emotional Intelligence On Employee Engagement*. Studi ini merupakan upaya untuk memberikan kontribusi baru dengan perspektif baru di bidang sumber daya manusia dan ilmu perilaku dengan referensi khusus untuk dampak kecerdasan emosional pada keterlibatan karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Data diinterpretasikan dengan bantuan koefisien asosiasi Yule. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kecerdasan emosional yang tinggi dengan *employee engagement* yang rendah.<sup>43</sup>

Penelitian Xi Wen Chan, dkk yang berjudul *Self efficacy and Work Engagement: Test of A Chain Model*. Hasil SEM mendukung model yang dihipotesiskan. *Self efficacy* secara signifikan dan negatif berhubungan dengan pekerjaan dan tuntutan keluarga, yang pada gilirannya berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance*, pada gilirannya, memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka. Temuan ini mendukung prinsip utama teori kognitif sosial dan teori konservasi sumber daya (COR) dan menunjukkan bagaimana efikasi diri dapat mengarah pada keseimbangan dan keterlibatan kerja-kehidupan meskipun ada tuntutan peran.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Agustina, "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya", 1.

<sup>43</sup> Shavita Deshwal, "Impact of Emotional Intelligence on Employee Engagement", *International Journal of Multidisciplinary Research and Development* 2, no. 3 (2017): 255.

<sup>44</sup> Xi Wen Thomas Kalliath Chan, Paula Brough, Michael O'Driscoll, Oi-Ling Siu and Carolyn Timms, "Self-Efficacy And Work Engagement: Test Of A Chain Model", *International Journal of Manpower* 1, no. 1 (2017): 1.

Penelitian F. (Fleur) de Laat yang berjudul *The Effect Of Work Locus of control On The Relationship Between Inclusive Leadership And Work Engagement*. Harapan bahwa kepemimpinan inklusif mempengaruhi keterlibatan kerja didukung oleh hasil penelitian ini. Namun, saran bahwa kepemimpinan inklusif memiliki efek yang lebih kuat pada pengikut dengan *locus of control* internal daripada pengikut dengan *locus of control* eksternal mengenai keterlibatan kerja tidak dikonfirmasi oleh hasil. Hasil tak terduga dari penelitian ini adalah efek langsung dari kepemimpinan inklusif pada keterlibatan kerja, efek langsung dari *locus of control* kerja internal pada keterlibatan kerja, dan efek tidak langsung dari kepemimpinan inklusif melalui *locus of control* kerja internal pada keterlibatan kerja. Keterbatasan dan implikasi praktis dari penelitian ini dibahas pada bagian pembahasan.<sup>45</sup>

Penelitian Ni Made Sintya Dewi dan I Gede Adnyana Sudibya yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational citizenship behavior* dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*, serta penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Denpasar.<sup>46</sup>

Penelitian Rismayanti yang berjudul Kepribadian *Locus of control* Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kepribadian *locus of control* (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Iklim Kerja (X3) Terhadap *organization citizenship behavior* secara simultan berpengaruh positif

---

<sup>45</sup> Fleur de Laat, "The effect of work *locus of control* on the relationship between inclusive leadership and work engagement", *Master Thesis* (2016): 2.

<sup>46</sup> Ni Made Sintya Dewi dan I Gede Adnyana Sudibya, "Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational citizenship behavior* dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *E-Jurnal Manajemen UNUD* 5, no. 11 (2016): 7473.

dan Signifikan terhadap *organization citizenship behavior* pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sebesar 66,0%. Sedangkan 34,% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepribadian *locus of control* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (Y) sebesar 31,6%. Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (Y) sebesar 36,8% dan Variabel Iklim Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* sebesar 32,3%.<sup>47</sup>

Penelitian Ni Kadek Suwandewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional dan keterlibatan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi OCB karyawan. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kemampuan memotivasi diri dan kesadaran diri karyawan yang dapat meningkatkan perilaku OCB. Keterlibatan kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini membuktikan bahwa dukungan organisasi seperti perlakuan organisasi yang adil dan kemauan organisasi mendengarkan keluhan karyawan, dapat meningkatkan OCB karyawan.<sup>48</sup>

Penelitian Ahadi Nugraha, dkk yang berjudul Pengaruh *Locus of control* dan *Self efficacy* terhadap *Organizational citizenship behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota

---

<sup>47</sup> Rismayanti, "Kepribadian *Locus of control* Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo", 30.

<sup>48</sup> Suwandewi dan Dewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*", 3958.

Pariaman. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *locus of control* dan *self efficacy* terhadap OCB. Hasil riset ini juga membuktikan bahwa kontribusi dari *locus of control* dan *self efficacy* terhadap OCB sebesar 25,6% dan sisanya 74,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mampu meningkatkan kontribusi *locus of control* dan *self efficacy* terhadap OCB sebesar 2,1%.<sup>49</sup>

Penelitian Muhammad Hadi Wirawan yang berjudul Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Organizational Based Self efficacy* terhadap *Organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja, *organization based self esteem* (OBSE), usia, jenis kelamin dan lama kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Proporsi varians dari *organizational citizenship behavior* yang dijelaskan oleh semua independent variable adalah sebesar 19,4%, sedangkan 80,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan, dimensi kepentingan bagi harga diri, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara itu, dimensi partisipasi aktif, kepentingan hidup yang utama, konsisten dengan konsep diri, OBSE serta variabel demografis; usia, jenis kelamin, dan lama kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.<sup>50</sup>

Penelitian Janis Maria Antony yang berjudul *The Influence Of Emotional Intelligence On Organizational Commitment And Organizational citizenship behavior*. Studi ini menggunakan sampel dari 115 Eksekutif yang bekerja

---

<sup>49</sup> Ahadi Nugraha, dkk, "Pengaruh *Locus of control* dan *Self efficacy* terhadap *Organizational citizenship behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kota Pariaman", *Jurnal Universitas Bung Hatta* 2, no. 1 (2017): 1.

<sup>50</sup> Wirawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Organizational Based Self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*", 1.

di FCI OEN Connectors, Cochin, Kerala. Alat yang digunakan untuk penelitian ini adalah Inventarisasi Kecerdasan Emosional, Kuesioner Komitmen Organisasi dan Skala Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Statistik yang digunakan untuk penelitian ini adalah standar deviasi dan korelasi *product moment pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.<sup>51</sup>

Penelitian Marc Dussault yang berjudul *Teachers' Self efficacy And Organizational citizenship behaviors*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kemandirian instruksional guru dan perilaku kewarganegaraan organisasi mereka. Kuesioner dikirim ke sampel 1.100 guru sekolah menengah Prancis Kanada. Tingkat respons 44,36% diperoleh (279 wanita dan 208 pria yang usia rata-ratanya adalah 40,4 tahun) Kemandirian instruksional guru dinilai dengan Skala Kemandirian Guru versi Kanada Prancis dan perilaku kewarganegaraan organisasi dinilai dengan kuesioner yang dibuat untuk belajar. Analisis menghasilkan korelasi positif dan signifikan antara kemandirian pengajaran pribadi guru dan perilaku organisasi seperti altruisme, kesopanan, kesadaran, dan kebajikan sipil. Kemandirian pengajaran umum hanya terkait dengan olahragawan. Jadi prediksi sebagian didukung oleh hasil.<sup>52</sup>

Penelitian Cem Gucel, dkk yang berjudul *The Effect Of The Locus of control On Organizational citizenship behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efek dari *locus of control* pada perilaku organisasi dan efek mediasi dari dukungan organisasi yang dirasakan. Untuk tujuan ini, pertama, *locus of control*, kemudian perilaku kewarganegaraan organisasi dan, akhirnya, efek mediasi dari dukungan organisasi yang dirasakan dijelaskan. Di bagian aplikasi, kuesioner termasuk ukuran *locus of control*, dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi didistribusikan kepada karyawan salah satu universitas swasta terkemuka di Turki dan data

---

<sup>51</sup> Janis Maria Antony, "The Influence of Emotional Intelligence on Organizational Commitment And *Organizational citizenship behavior*", *International Journal of Social Science dan Interdisciplinary Research IJSSIR* 2, no. 3 (2018): 1.

<sup>52</sup> Marc Dussault, "Teachers' *Self efficacy* and *Organizational citizenship behaviors*", *Psychological Reports* 9, no. 8 (2016): 427.



dinilai dengan metode analisis statistik. Akhirnya, ditemukan bahwa ada hubungan positif antara *locus of control*, perilaku organisasional dan efek mediasi dari dukungan organisasi yang dirasakan.<sup>53</sup>

Penelitian Ibrahim yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational citizenship behavior* melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. Berdasarkan hasil *Structural Equation Modeling* (SEM), menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi perawat di RSUD Anutapura dan RS Undata, (2) perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku perawat. kinerja perawat di RSUD Anutapura dan RSUD Undata, (3) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Anutapura dan RSUD Undata. Selain itu, berdasarkan hasil independent sample T-test menunjukkan bahwa: (1) terdapat perbedaan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku organisasi antara perawat di RSUD Anutapura dan RSUD Undata, (2) tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja antara perawat di RSUD Anutapura dan RSUD Undata.<sup>54</sup>

### G. Kerangka Berpikir

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan SDM yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dunia bisnis dengan persaingan yang ketat antarperusahaan. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat

---

<sup>53</sup> Cem Guçel, Ismail Tokmak and Hakan Turgut, "The Effect Of The *Locus of control* On *Organizational citizenship behavior* The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University", *Journal of Baskent University* 2, no. 1 (2019): 55.

<sup>54</sup> Ibrahim, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Oganizational Citizenship Behavior* melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu", *e-Jurnal Katalogis* I, no. 1 (2017): 136.

teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>55</sup>

Organisasi yang efektif membutuhkan pegawai yang tidak hanya menjalankan peranan tertentu saja (*in-role*), namun juga membutuhkan pegawai yang memiliki perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* yang dimaksud adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja normal pegawai tetapi sangat dihargai jika ditampilkan pegawai karena meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi karena kontribusi tersebut berperan besar dalam keberlangsungan *team work* yang efektif.<sup>56</sup>

Dimana untuk mengembangkan keterlibatan kerja memang sangat membutuhkan kecerdasan emosional para pegawai. Karena kecerdasan intelektual saja tidak cukup. Orang yang kecerdasan intelektualnya rendah, namun memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik atau lebih tinggi justru lebih banyak mengalami kesuksesan baik itu berkarir, akademik maupun dalam usaha. Para pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu bersosialisasi dan menjalin hubungan yang lebih baik terhadap orang lain baik itu sesama pegawai maupun mitra organisasi.<sup>57</sup>

Mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai tersebut juga tinggi.<sup>58</sup>

---

<sup>55</sup> Suwandewi dan Dewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior", 3959.

<sup>56</sup> Wirawan, "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Organizational Based Self efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior", 220.

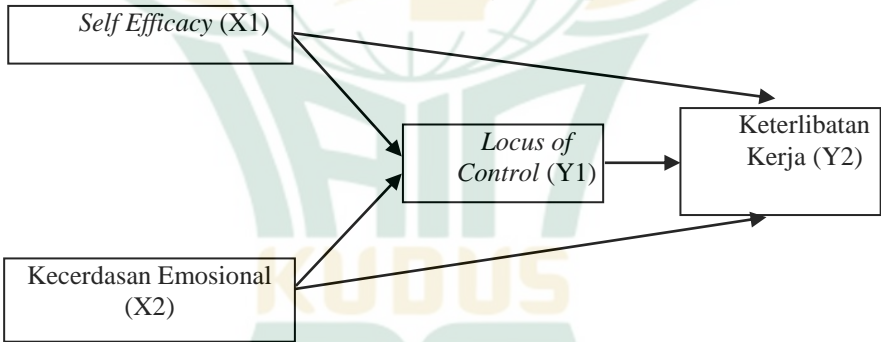
<sup>57</sup> Rismayanti, "Kepribadian *Locus of control* Kecerdasan Emosional dan Iklim Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* Pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo", 39.

<sup>58</sup> Agustina, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya", 2.

*Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka, baik atau buruk, sebagian besar merupakan hasil dari pilihan dan tindakan mereka sendiri. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh kekuatan eksternal di luar kendali mereka.<sup>59</sup>

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.<sup>60</sup> Berdasarkan uraian tinjauan pustaka tersebut, dapat dijelaskan dalam kerangka teoritis sebagai berikut :

**Gambar 2.2 Kerangka Berpikir**



Sumber: *Conservation of Resources (COR) Theory* oleh Hobfoll (1989) sebagaimana dikutip Chan, dkk<sup>61</sup> yang dikembangkan guna penelitian ini.

<sup>59</sup> Agustina.

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2017), 89.

<sup>61</sup> Xi Wen Chan, dkk, “Self-efficacy and work engagement: Test of a chain model”, *International Journal of Manpower* 38, no. 6 (2017): 5.

## H. Hipotesis Penelitian

### 1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja

Tingkat *self efficacy* pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta pengambilan keputusan yang tepat dalam mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan. Penyelesaian masalah dalam pekerjaan dilakukan melalui rapat. Setiap pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan yang nantinya akan disampaikan dalam rapat tersebut sehingga dapat menemukan solusi yang tepat dalam menangani masalah yang sedang mereka hadapi.<sup>62</sup>

Hasil penelitian Ardi, dkk<sup>63</sup>, Ari dan Sriathi<sup>64</sup>, Dewi dan Sudibya<sup>65</sup> serta Agustina<sup>66</sup> menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja.

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja

Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, bahkan dalam era kemajuan teknologi yang sangat pesat ini. Pernyataan semacam ini muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi suatu organisasi. Mengambil bentuk perusahaan yang bermacam-macam mulai dari perusahaan kecil, menengah dan besar. Dapat milik

---

<sup>62</sup> Agustina, "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya", 4.

<sup>63</sup> Venna Trilolita Putri Ardi, dkk, "Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis* 52, no. 1 (2017): 163.

<sup>64</sup> Ary dan Sriathi, "Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)", 7.

<sup>65</sup> Dewi dan Sudibya, "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi", 7473.

<sup>66</sup> Agustina, 4.

swasta ataupun pemerintah serta berbentuk pelayanan kebutuhan yang lain. Sumber daya manusia dan organisasi menyatukan kekuatan dan potensi mereka untuk dapat memberi kesempatan baik untuk bertahan dan maju jika organisasi itu memiliki orang-orang yang tepat.<sup>67</sup>

Hasil penelitian Gunawan, dkk<sup>68</sup>, Ibrahim<sup>69</sup> serta Ulfa dan Anis<sup>70</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja.

### 3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Keterlibatan Kerja melalui *Locus of Control*

Keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam Kehidupannya keterlibatan kerja ke dalam dua kategori. Pertama, keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu “*performance self-esteem contingency*,” dimana menurut definisi ini,

---

<sup>67</sup> Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 1.

<sup>68</sup> Gunawan, dkk, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara”, 1279.

<sup>69</sup> Ibrahim, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Oganizational Citizenship Behaviord melalui Keterlibatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu”, *e-Jurnal Katalogis* I, no. 1 (2017): 136.

<sup>70</sup> Ulfa dan Anis, 5.



keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Sehingga, keterlibatan kerja yang lebih rendah atau yang lebih tinggi menunjukkan harga diri yang lebih rendah atau yang lebih tinggi yang diperoleh ketika bekerja. Kedua, keterlibatan kerja sebagai suatu identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang. Keterlibatan kerja merujuk pada identifikasi psikologis dengan pekerjaan seseorang atau tingkat dimana situasi kerja merupakan pusat dari identitasnya.<sup>71</sup>

Hasil penelitian Nuraini dan Kristiningsih<sup>72</sup> menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap *locus of control*. Hasil penelitian Ari dan Sriathi<sup>73</sup>, Agustina<sup>74</sup> serta Gucel, dkk<sup>75</sup> menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control*.

#### 4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja melalui *Locus of Control*

Seorang pegawai dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila pegawai tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan

---

<sup>71</sup> Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 4.

<sup>72</sup> Dewi Nuraini dan Kristiningsih, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Individu dengan dimoderasi Internal Locus of Control (Studi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya)”, *Seminar Nasional dan Call for Papers* (2021): 109.

<sup>73</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

<sup>74</sup> Agustina, “Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

<sup>75</sup> Gucel, dkk, “The Effect Of The Locus of Control On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, 55.

pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Sebaliknya pegawai yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah pegawai yang kurang memihak kepada perusahaan dan pegawai yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas. Jika seorang pegawai merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka pegawai akan berkomitmen pada organisasi ataupun perusahaan tempat dia berada. Ketika seorang pegawai merasa telah berkomitmen pada organisasinya, maka semua perasaan dan sikap pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja, termasuk pada pekerjaan mereka akan menjadi point penting dalam hal menunjang potensi mereka sebagai sumber daya manusia yang kompeten bagi organisasi atau perusahaannya.<sup>76</sup>

Hasil penelitian Pratama dan Wirama<sup>77</sup> menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *locus of control*. Hasil penelitian Ari dan Sriathi<sup>78</sup>, Agustina<sup>79</sup> serta Gucel, dkk<sup>80</sup> menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

---

<sup>76</sup> Ulfa dan Anis, “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Persepsi Politik Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh”, 2.

<sup>77</sup> I Made Indra Pratama dan Dewa Gede Wirama, “Locus of Control Pemoderasi Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual pada Keputusan Etis Konsultan Pajak”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7, no. 2 (2018): 339.

<sup>78</sup> Ary dan Sriathi, “Pengaruh *Self efficacy* dan *Locus of control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)”, 7.

<sup>79</sup> Agustina, “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X Surabaya”, 4.

<sup>80</sup> Gucel, dkk, “The Effect Of The *Locus of Control* On Organizational Citizenship Behavior The Mediating Effect Job Engagement: Case Study Of A University”, 55.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja melalui *locus of control*.

