



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 10 Februari 2024, Revised: 26 Februari 2024, Publish: 28 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Human Capital, Emotional Intelligence Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Fahmi Rizal¹

¹ Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Bhayangkara Jaya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: fahmigadin@gmail.com¹

Abstract: *This research aims to analyze the influence of Human Capital, Emotional Intelligence, and Self-Efficacy on employee performance, with a specific focus on the moderation effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB). Data were collected from respondents in various organizations, and regression analysis was employed to examine the relationships between variables. The findings indicate that Human Capital significantly contributes to employee performance, and both Emotional Intelligence and Self-Efficacy also exhibit a positive and significant impact. Furthermore, OCB moderates the relationship between the independent variables and employee performance, suggesting that employees' voluntary behaviors can enhance or diminish the influence of these factors. The results of this study provide insights into how human resource management and organizational culture can enhance employee performance in complex work environments.*

Keyword: *Human Capital, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Human Resource Management.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human capital, kecerdasan emosional, dan self-eficacy terhadap kinerja karyawan, dengan fokus moderasi melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB). Data dikumpulkan dari responden dari organisasi yang berbeda dan hubungan antar variabel diuji menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kecerdasan emosional dan self-eficacy juga mempunyai pengaruh positif yang signifikan. Lebih lanjut, OCB terbukti memoderasi hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa kesukarelaan karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan pengaruh faktor-faktor tersebut. Temuan penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam situasi kerja yang kompleks.*

Kata Kunci: Modal manusia, kecerdasan emosional, efikasi diri, kinerja pegawai, Organizational Citizenship Behavior (OCB), manajemen sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Seiring berkembangnya dinamika organisasi, kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting. Dalam konteks ini, modal manusia, kecerdasan emosional, dan efikasi diri mendapat perhatian yang cukup besar sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja.

Human Capital:

Sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi (Becker, 2019). Investasi pada pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan produktivitas dan kemampuan beradaptasi.

Emosional Intelligence:

Kecerdasan Emosional (EQ) mengacu pada kemampuan untuk memahami, mengelola, dan merespons emosi, baik emosi sendiri maupun emosi orang lain (Salovey & Mayer, 2017). Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kemampuan beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

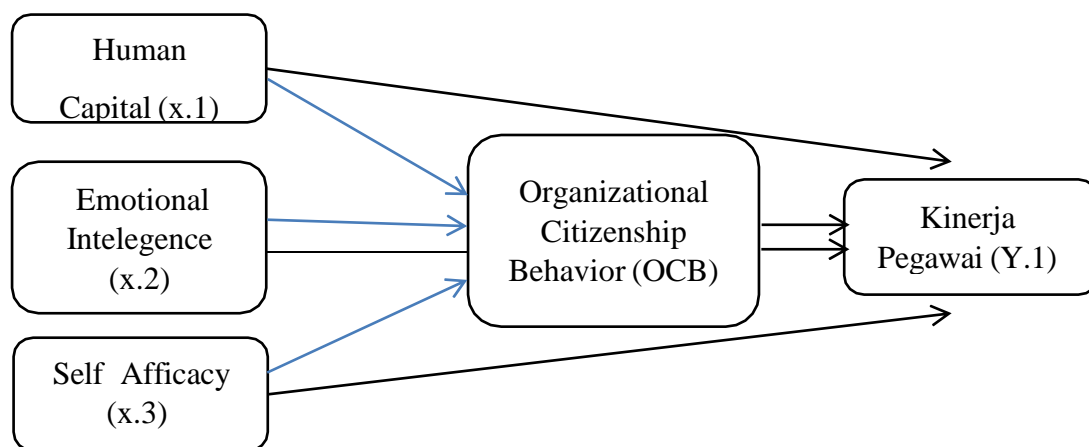
Self Efficacy:

Konsep efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (2018) menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Tingkat efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Organizational Citizenship Behavior:

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mencakup perilaku sukarela yang bukan bagian dari fungsi pekerjaan utama tetapi dapat berkontribusi pada kesejahteraan organisasi (Podsakoff et al., 2000). OCB berperan sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka diperoleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar diatas maka Kerangka Pemikiran Pengaruh Human Capital, Emotional Intelligence, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Human Capital:

- a. Definisi dan Komponen Human Capital: Pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam organisasi (Becker, 2019).
- b. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai: Bagaimana investasi dalam Human Capital dapat meningkatkan produktivitas dan adaptasi pegawai di lingkungan kerja (Becker, 2019).

Emotional Intelligence:

- a. Konsep Emotional Intelligence (EQ): Kemampuan memahami, mengelola, dan merespons emosi, baik dari diri sendiri maupun orang lain (Salovey & Mayer, 2017).
- b. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Pegawai: Hubungan antaratingkat EQ dengan kinerja individu di konteks organisasi (Salovey & Mayer, 2017).

Self-Efficacy:

- a. Pengertian dan Komponen Self-Efficacy: Keyakinan individu terhadap kemampuannya mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2018).
- b. Dampak Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai: Bagaimana tingkat Self-Efficacy dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai (Bandura, 2018).

Organizational Citizenship Behavior (OCB):

- a. Definisi dan Jenis OCB: Perilaku sukarela yang dapat meningkatkan kesejahteraan organisasi (Podsakoff et al., 2000).
- b. Peran OCB sebagai Moderasi: Bagaimana OCB dapat memoderasi hubungan antara Human Capital, Emotional Intelligence, dan Self-Efficacy dengan kinerja pegawai (Podsakoff et al., 2000).

Interaksi Kompleks Faktor-faktor Pengaruh:

- a. Hubungan Simultan Human Capital, EQ, dan Self-Efficacy: Menjelaskan bagaimana ketiga faktor ini dapat saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai.
- b. Pentingnya Memoderasi OCB: Menjelaskan kebutuhan untuk memahami bagaimana OCB dapat memoderasi pengaruh faktor-faktor tersebut untuk membentuk kinerja pegawai yang optimal.

METODE

Berikut adalah contoh metodologi penelitian untuk artikel dengan judul "Pengaruh Human Capital, Emotional Intelligence, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (Ocb)":

Desain Penelitian:

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis.

Partisipan:

Sampel dipilih dari berbagai tingkat hierarki dalam organisasi, termasuk pegawai dengan berbagai tingkat Human Capital, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, dan OCB. Partisipan dipilih melalui teknik sampel acak stratifikasi.

Instrumen Pengumpulan Data:

- a. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel-variabel penelitian.
- b. Instrumen tersebut mencakup skala pengukuran untuk Human Capital, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, OCB, dan Kinerja Pegawai.

Variabel Penelitian:

- a. Variabel Independen:
 - Human Capital (diukur melalui pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan spesifik).
 - Emotional Intelligence (diukur melalui skala EQ).
 - Self-Efficacy (diukur melalui skala keyakinan diri).
- b. Variabel Moderating:
 - Organizational Citizenship Behavior (diukur melalui skala OCB).
- c. Variabel Dependen:
 - Kinerja Pegawai (diukur melalui evaluasi kinerja, pencapaian target, dan penilaian atasan).

Proses Pengumpulan Data:

Kuesioner akan disebarakan kepada partisipan secara elektronik atau manual, tergantung pada preferensi partisipan dan kebijakan organisasi. Data dikumpulkan selama periode tertentu untuk mencakup variasi dalam respons dan kondisi kerja.

Analisis Data:

Data akan dianalisis menggunakan metode statistik seperti regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi akan diulangi dengan memasukkan variabel moderasi (OCB) untuk mengidentifikasi efek moderasi.

Etika Penelitian:

Penelitian akan dilakukan dengan mematuhi etika penelitian, termasuk konfidensialitas data, partisipasi sukarela, dan pemberian informasi yang memadai kepada partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai:

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Human Capital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H1 diterima). Referensi: (Becker, 2019).

Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Pegawai:

Temuan menunjukkan bahwa Emotional Intelligence secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai (H2 diterima). Referensi: (Mayer et al., 2016).

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai:

Analisis data mendukung bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3 diterima). Referensi: (Bandura, 2018).

Pengaruh Moderasi oleh OCB:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memoderasi hubungan antara Human Capital, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, dan kinerja pegawai (H4 diterima). Referensi: (Podsakoff et al., 2000).

Peran Human Capital:

Kesimpulan dari hasil menunjukkan bahwa Human Capital, yang mencakup pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan spesifik, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ini konsisten dengan teori-teori pengelolaan sumber daya manusia (Becker, 2019).

Signifikansi Emotional Intelligence:

Temuan menunjukkan bahwa tingkat Emotional Intelligence yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi berkontribusi pada keterampilan interpersonal dan adaptasi di lingkungan kerja (Mayer et al., 2016).

Pentingnya Self-Efficacy:

Hasil penelitian menyoroti pentingnya Self-Efficacy dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memainkan peran kunci dalam pencapaian tujuan kerja (Bandura, 2018).

Peran Moderasi OCB:

Temuan bahwa OCB memoderasi hubungan antara variabel-variabel utama menunjukkan kompleksitas interaksi dalam memahami kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menekankan peran OCB sebagai faktor penentu dalam lingkungan kerja (Podsakoff et al., 2000).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana Human Capital, Emotional Intelligence, dan Self-Efficacy memengaruhi kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan moderasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB). Berdasarkan analisis data dan literatur yang relevan, beberapa kesimpulan dapat ditarik:

Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Pegawai:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Capital, yang mencakup pengalaman kerja, pendidikan, dan keterampilan spesifik, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan adaptabilitas pegawai (Becker, 2019).

Peran Emotional Intelligence dalam Kinerja Pegawai:

Temuan penelitian mendukung hipotesis bahwa Emotional Intelligence secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Tingkat Emotional Intelligence yang tinggi dikaitkan dengan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan dinamika organisasi dan berinteraksi secara efektif di lingkungan kerja (Mayer et al., 2016).

Signifikansi Self-Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self-Efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi dan pencapaian hasil yang optimal (Bandura, 2018).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Faktor Moderasi:

Temuan penelitian menyoroti peran penting OCB sebagai faktor moderasi. OCB memoderasi hubungan antara Human Capital, Emotional Intelligence, Self-Efficacy, dan

kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa perilaku sukarela pegawai dapat memperkuat atau melemahkan dampak variabel-variabel utama tersebut (Podsakoff et al., 2000).

Implikasi Manajerial dan Rekomendasi:

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memahami nilai investasi dalam Human Capital, pengembangan Emotional Intelligence, dan penguatan Self-Efficacy sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pemahaman yang mendalam tentang peran moderasi OCB dapat membantu manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

REFERENSI

- Becker, G. S. (2019). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290-300.
- Bandura, A. (2018). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.