

Strategi Kolaboratif Mengelola Kinerja: Fokus pada Team Efficacy dan Iklim Kerja

Masduki Asbari¹, Eko Riwayadi², Lala Hucadinota Ainul Amri³

¹Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

²Philippine Women's University, Philippines

³Politeknik Negeri Madiun, Indonesia

*Corresponding e-mail: kangmasduki.ssi@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini mengkaji pengaruh karakteristik tim (seperti team efficacy) dan faktor lingkungan (seperti iklim kecerdasan emosional) terhadap kinerja tim engineering berdasarkan social cognitive theory (SCT). Data dikumpulkan melalui 157 kuesioner dari karyawan teknik sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia dengan metode random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Model yang diusulkan menunjukkan bahwa perencanaan tim kerja berperan sebagai mediator antara team efficacy, iklim kecerdasan emosional, dan kinerja tim. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim dalam konteks industri manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tim kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim melalui efek team efficacy dan iklim kecerdasan emosional. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya manajemen perusahaan untuk memperhatikan kedua faktor anteseden kinerja tim, baik dari segi personal (efficacy) maupun lingkungan (iklim kecerdasan emosional) dalam upaya meningkatkan kinerja tim engineering secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Iklim kecerdasan emosional, kinerja tim, perencanaan tim kerja, team efficacy.

Abstract - This study examines the influence of team characteristics (such as team efficacy) and environmental factors (such as emotional intelligence climate) on engineering team performance based on social cognitive theory (SCT). Data were collected through 157 questionnaires from engineering employees of a manufacturing company in Indonesia using random sampling method. Data analysis was conducted using SEM method with SmartPLS 3.0 software. The proposed model shows that work team planning acts as a mediator between team efficacy, emotional intelligence climate, and team performance. The findings provide an in-depth understanding of the factors that influence team performance in the context of the manufacturing industry. The results suggest that work team planning plays an important role in improving team performance through the effects of team efficacy and emotional intelligence climate. The practical implication of this research is the importance of company management to pay attention to both antecedent factors of team performance, both in terms of personal (efficacy) and environmental (emotional intelligence climate) in an effort to improve engineering team performance in a sustainable manner.

Keywords: Emotional intelligence climate, team performance, work team planning, team efficacy.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pentingnya kerja tim dalam organisasi ditekankan sebagai sekelompok karyawan yang mengidentifikasi diri mereka sebagai entitas sosial dalam sebuah organisasi. Kolaborasi dalam sebuah

tim memiliki manfaat signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi, seperti memfasilitasi generasi ide kreatif, meningkatkan komunikasi antarpribadi, meningkatkan semangat tim, memfasilitasi perencanaan tim, dan meningkatkan kinerja tim. Teori Kognitif Sosial (SCT) oleh Bandura adalah teori kunci yang menjelaskan kinerja tim, dengan menekankan kontrol yang dimiliki individu atas pikiran, perasaan, dan tindakan mereka dalam sebuah sistem organisasi. SCT telah banyak digunakan dalam berbagai disiplin dan pengaturan praktis, menunjukkan dukungan empiris dalam memahami masalah tim.

Efikasi tim, komponen penting dari SCT, telah terkait dengan berbagai masalah tim seperti kesulitan tujuan, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan kinerja tim. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi tim dan kinerja tim dimediasi oleh faktor seperti pemberdayaan kepemimpinan, perilaku pembelajaran tim, dan tujuan tim. Studi ini lebih jauh menjelajahi bagaimana efikasi tim memengaruhi kinerja tim berdasarkan SCT, dengan fokus pada peran mediasi perencanaan tim sebagai taktik pengaturan diri yang diadopsi oleh anggota tim untuk mencapai tujuan tim.

Perencanaan tim, yang didefinisikan sebagai kegiatan kolaboratif di mana tim merancang tindakan untuk mencapai tujuan yang dipilih, diakui sebagai mediator meta-kognitif penting untuk meningkatkan kinerja tim. Perencanaan tim yang efektif telah terkait dengan peningkatan kinerja tim, dengan menekankan pentingnya koordinasi dan komunikasi dalam tim. Studi ini mengevaluasi bagaimana perencanaan tim memediasi hubungan antara efikasi tim, iklim kecerdasan emosional, dan kinerja tim, memberikan wawasan tentang interaksi antara faktor individu dan lingkungan dalam kinerja tim.

Selain itu, studi ini berbeda dari penelitian sebelumnya dengan menggabungkan baik karakteristik tim (misalnya, efikasi tim) maupun faktor lingkungan (misalnya, iklim kecerdasan emosional) untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang kinerja tim. Dengan memeriksa perencanaan tim sebagai mediator dalam pembentukan kinerja tim berdasarkan SCT dengan anteseden efikasi tim dan iklim kecerdasan emosional, studi ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada dan menyoroti pentingnya mempertimbangkan baik faktor individu maupun lingkungan dalam meningkatkan kinerja tim.

Studi ini menggunakan Social Cognitive Theory (SCT) sebagai dasar untuk membangun model kinerja tim. SCT menjelaskan bagaimana karakteristik tim, faktor lingkungan, dan perilaku berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja tim. Model penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan tim kerja dan kinerja tim dipengaruhi oleh karakteristik tim (seperti *team efficacy*) dan faktor lingkungan (seperti iklim kecerdasan emosional). Perencanaan tim dianggap sebagai taktik pengaturan diri yang penting, memandu aktivitas tim menuju tujuan. Tim dengan efektivitas tinggi cenderung memiliki keterampilan meta-kognitif yang lebih baik, termasuk kemampuan untuk merencanakan tugas, mengantisipasi masalah, dan menyesuaikan rencana dengan cepat. Sebaliknya, tim dengan efikasi rendah mungkin mengalami kesulitan dalam merencanakan dan mengeksekusi tugas dengan tepat waktu. Oleh karena itu, hubungan antara *team efficacy* dan perencanaan tim dianggap penting dalam meningkatkan kinerja tim. Berdasarkan dasar pemikiran dan justifikasi di atas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut.

H1. Team efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan tim kerja.

Team efficacy adalah keyakinan kolektif dari anggota tim tentang kemampuan tim untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini berasal dari keyakinan individu dalam tim yang berkembang melalui pengalaman bekerja bersama, saling bergantung, dan berinteraksi secara sosial. Ketika *self-efficacy* individu bergabung, itu menjadi variabel tingkat tim. *Team efficacy* memengaruhi tindakan yang diambil oleh anggota tim, seberapa keras mereka bekerja untuk mencapai tujuan tim, dan seberapa gigih mereka bertahan ketika menghadapi kegagalan.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *team efficacy* dan kinerja tim. Tim dengan tingkat *team efficacy* yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang baik dalam berbagai situasi. *Team efficacy* yang kuat juga dapat membantu tim pulih dan meningkatkan kinerja setelah mengalami kegagalan. Sebaliknya, tim dengan *team efficacy* yang rendah cenderung mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi tim untuk membangun dan memelihara tingkat *team efficacy* yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian hipotesis diturunkan seperti di bawah ini.

H2. Team efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim

Menurut Olukayode & Ehigie (2005), kecerdasan emosional dianggap dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, pemecahan masalah, pengujian realitas, toleransi stres, kontrol impuls, dan kebahagiaan individu. Kondisi ini meningkatkan semangat tim (Olukayode & Ehigie, 2005). Dalam literatur sebelumnya, telah disebutkan bahwa kecerdasan emosional sangat penting untuk proses perencanaan dan kegiatan tim (Robins, 2002). Peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kecerdasan emosional sangat penting untuk tim kerja dan komponen yang sangat penting untuk pekerjaan (Olukayode dan Ehigie, 2005). Penelitian sebelumnya tentang iklim kecerdasan emosional menunjukkan bahwa tim dengan iklim yang kurang terdefinisi cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja sama untuk perencanaan tim. Namun, tim dengan iklim yang kurang terdefinisi cenderung mengalami konflik hubungan dan meningkatkan intensitas konflik (Ayoko et al., 2008), yang mengakibatkan perencanaan tim yang buruk. Berbagai perencanaan tim, seperti keterpaduan tim dan proses interaksi tim, dipengaruhi oleh lingkungan kecerdasan emosional (Olukayode dan Ehigie, 2005). Singkatnya, iklim kecerdasan emosional memungkinkan tim untuk mengurangi konflik dan meningkatkan kohesi organisasi dengan membuat skenario yang saling berpola untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dirancang bersama. Ini menunjukkan hubungan positif antara kecerdasan emosional dan perencanaan bersama. Dengan demikian, hipotesis diajukan seperti di bawah ini.

H3. Iklim kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan tim kerja.

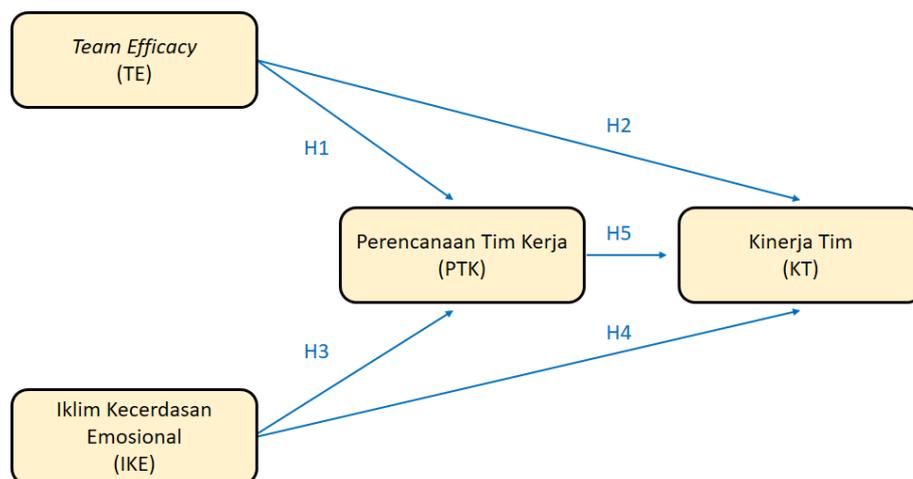
Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai lingkungan kerja di mana orang dapat melacak perasaan dan emosi mereka sendiri dan orang lain, membedakan di antara mereka, dan menggunakan informasi ini untuk perencanaan, pemikiran tim, dan tindakan (Salovey dan Mayer, 1990). Kinerja tim dipengaruhi oleh lingkungan kecerdasan emosional, yang dipengaruhi oleh mediator pada tahap awal dan kemudian (Perlini & Halverson, 2006). Secara khusus, lingkungan kecerdasan emosional membantu memecahkan masalah, yang membantu kinerja tim (Jordan & Troth, 2004). Banyak penelitian telah menekankan hubungan antara kinerja tim dan kecerdasan emosional (misalnya, Ayoko et al. (2008), Rhee (2005), dan van Kleef et al. (2009)). Ini karena iklim kecerdasan emosional yang baik mewakili kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan cara yang tepat untuk membantu meningkatkan kinerja (Côté & Miners, 2006). Dengan demikian, hipotesis yang diajukan seperti di bawah ini.

H4. Iklim kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.

Perencanaan bersama adalah proses pengaturan mandiri yang penting yang berdampak positif pada hasil kinerja tim (Zimmerman, 2001). "Rencana aksi tim" diusulkan oleh DeShon dan Gillespie (2005) sebagai cara untuk mendapatkan penguasaan dan orientasi tujuan yang menunjukkan kinerja. Dengan demikian menunjukkan hubungan antara kinerja dan perencanaan. Menurut penelitian empiris sebelumnya, ada korelasi langsung antara kinerja tim dan perencanaan tim kerja (misalnya, Janicik dan Bartel (2003)). Weingart (1992), misalnya, menemukan bahwa rencana tim kerja memiliki efek positif pada kinerja kelompok siswa. Demikian pula, Weldon et al. (1991) menyatakan bahwa ada korelasi positif antara kinerja tim dalam tugas produksi dan perencanaan tim kerja. Dengan kata lain, tim yang memiliki tingkat perencanaan tim yang lebih tinggi lebih mungkin untuk mencapai kinerja yang lebih baik daripada tim yang memiliki tingkat perencanaan tim yang lebih rendah (DeShon & Gillespie, 2005). Konsekuensinya, dikembangkan hipotesis seperti di bawah ini.

H5. Perencanaan tim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.

Keseluruhan proyek penelitian didasarkan pada kerangka teoritis, menurut Sekaran & Bougie (2016). Dengan menggunakan kerangka teori tersebut, hipotesis dapat dibuat dan diuji untuk menentukan validitas teori. Selanjutnya, pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yang sesuai. Penulis membuat model penelitian berikut berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya:



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

METODE

Pengumpulan data

Menurut Creswell & Creswell (2017), pendekatan kuantitatif adalah yang paling sesuai jika tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif cocok untuk menguji teori dan hipotesis dengan alat statistik (Creswell & Creswell, 2017). Oleh karena itu, metode survei kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang dibuat. Oleh karena itu, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Orang-orang yang terlibat dalam populasi penelitian terdiri dari 157 orang yang bekerja di industri manufaktur di Jawa Barat. Menurut penelitian sebelumnya, responden yang sesuai dari penelitian ini adalah para pengatur di perusahaan, mulai dari kepala regu hingga manajer puncak. Hal ini karena mereka memiliki peran penting dalam organisasi, yang memungkinkan mereka untuk memberikan informasi yang dapat diandalkan tentang karakteristik utama dan lingkungan organisasi mereka (Hung et al., 2010). 267 survei dikirim ke populasi melalui internet dengan metode random sampling sederhana. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini dianggap sesuai karena, menurut Roscoe (1975) rule of thumb, ukuran sampel harus lebih dari 30 dan kurang dari 500 untuk sebagian besar penelitian. 157 kuesioner dikembalikan dan valid, yang menghasilkan tingkat tanggapan 58.8%.

Pengukuran dan Skala

Model pengukuran reflektif cocok untuk penelitian ini karena melibatkan efek dependen antara konstruk laten dan variabel manifes (Hair Jr. et al., 2017). Empat item digunakan untuk mengukur efektifitas tim (TE1-TE4) dari Mosley et al. (2008), iklim kecerdasan emosional (IKE1-IKE4) dari Law et al. (2004), perencanaan tim kerja (PTK1-PTK4) dari Mehta et al. (2009), dan kinerja tim (KT1-KT4) diadaptasi dari Lin (2010). Skala tipe Likert lima poin digunakan untuk mengukur semua variabel. Untuk setiap pertanyaan atau pernyataan tertutup, diberikan lima pilihan jawaban. Sangat setuju (SS) mendapat skor 5, setuju (S) mendapat skor 4, netral/ragu-ragu (N) mendapat skor 3, tidak setuju (TS) mendapat skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1. Mengolah data menggunakan PLS dan software SmartPLS versi 3.0 adalah alatnya. Tabel 1 berisi daftar item yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk memastikan validitas dan keandalan metrik di atas untuk karyawan manufaktur di Indonesia, penelitian awal dilakukan terhadap 30 responden. Hasil studi percontohan menunjukkan bahwa konsistensi internal konstruk utama melebihi ambang batas 0.70 yang disarankan oleh (J. F. Hair et al., 2014). Hasilnya berkisar antara 0.79 dan 0.87.

Analisis data

Pendekatan berbasis kovarian (CB-SEM) dan teknik kuadrat terkecil parsial berbasis varian (PLS-SEM) adalah dua teknik statistik yang paling banyak digunakan dalam Model Equation Struktural SEM (Sarstedt et al., 2014). Namun, banyak bidang seperti manajemen strategis,

pemasaran, dan sistem informasi manajemen sekarang menggunakan PLS-SEM (Hair et al., 2012). Penyebab utama peningkatan penggunaan metode ini adalah kemampuan PLS-SEM untuk menangani masalah modeling sosial ilmu pengetahuan yang umum seperti karakteristik data yang tidak biasa (seperti data non-normal) dan model yang sangat kompleks. Untuk menguji hipotesis penelitian, PLS-SEM digunakan karena keuntungan metode ini. Perangkat lunak SmartPLS 3.0 digunakan untuk memeriksa masing-masing luar dan dalam model. Pengujian dilakukan pada luar model untuk memastikan validitas dan keandalan pengukuran, dan pengujian di dalam model untuk memeriksa hipotesis yang diperkenalkan.

Tabel 1. Daftar Item Penelitian

Notasi	Item
Team Efficacy (TE)	
TE1	Tim saya percaya diri untuk saling membantu guna memenuhi tuntutan kualitas kerja tim.
TE2	Tim saya percaya diri untuk saling membantu guna memperbaiki kesalahan kerja tim.
TE3	Tim saya yakin dalam mengingatkan satu sama lain untuk mengikuti semua aturan keselamatan.
TE4	Tim saya percaya diri dalam bekerja sama untuk menjaga efektivitas kerja tim.
Iklim Kecerdasan Emosional (IKE)	
Mengenai iklim kecerdasan emosional di tim saya, saya anggota tim merasa bahwa...	
IKE1	Kami bisa mengendalikan amarah, sehingga kami bisa menangani kesulitan secara rasional.
IKE2	Kami cukup mampu mengendalikan emosi kami sendiri.
IKE3	Kami selalu bisa tenang dengan cepat saat kami sangat marah.
IKE4	Kami memiliki kendali yang baik atas emosi kami sendiri.
Perencanaan Tim Kerja (PTK)	
PTK1	Tim saya memahami tujuan dari suatu masalah sebelumnya mencoba menjawab.
PTK2	Tim saya dengan hati-hati merencanakan tindakannya.
PTK3	Tim saya mencari tahu tujuannya dan apa yang perlu dilakukan untuk mencapainya.
PTK4	Tim saya mengembangkan rencana untuk solusi dari masalah.
Kinerja Tim (KT)	
KT1	Kolaborasi tim saya mengurangi redundansi konten pekerjaan
KT2	Kolaborasi tim saya meningkatkan tim efisiensi
KT3	Kolaborasi tim saya mengkoordinasikan upaya tersebut dari semua orang di tim
KT4	Kolaborasi tim saya memfasilitasi inovasi ide baru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Jumlah total ada 157 karyawan yang turut berpartisipasi. Terbanyak adalah pria (67.5%), kemudian wanita (32.5%). Mereka mempunyai kelompok usia yang berbeda-beda, di bawah 30 tahun (25.5%), berkisar di antara 30-40 tahun (46.5%), dan lebih dari 40 tahun (28.0%). Masa kerja mereka sebagai karyawan juga cukup beragam, sebagian di antaranya di bawah 5 tahun (35.0%), berkisar di antara 5-10 tahun (49.1%), dan lebih dari 10 tahun (15.9%). Tingkat pendidikan mayoritas diploma/sarjana (87.9%) kemudian SMA/SMK (12.1%),.

Table 2. Deskripsi Sampel

Kriteria	Jumlah	%	
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	67.5%

Kriteria		Jumlah	%
	Wanita	51	32.5%
Usia (per Maret 2021)	< 30 tahun	40	25.5%
	30 - 40 tahun	73	46.5%
	> 40 tahun	44	28.0%
Masa kerja sebagai karyawan	< 5 tahun	55	35.0%
	5-10 tahun	77	49.1%
	> 10 tahun	25	15.9%
Ijazah tertinggi	Diploma/Sarjana	138	87.9%
	SMA/SMK	19	12.1%

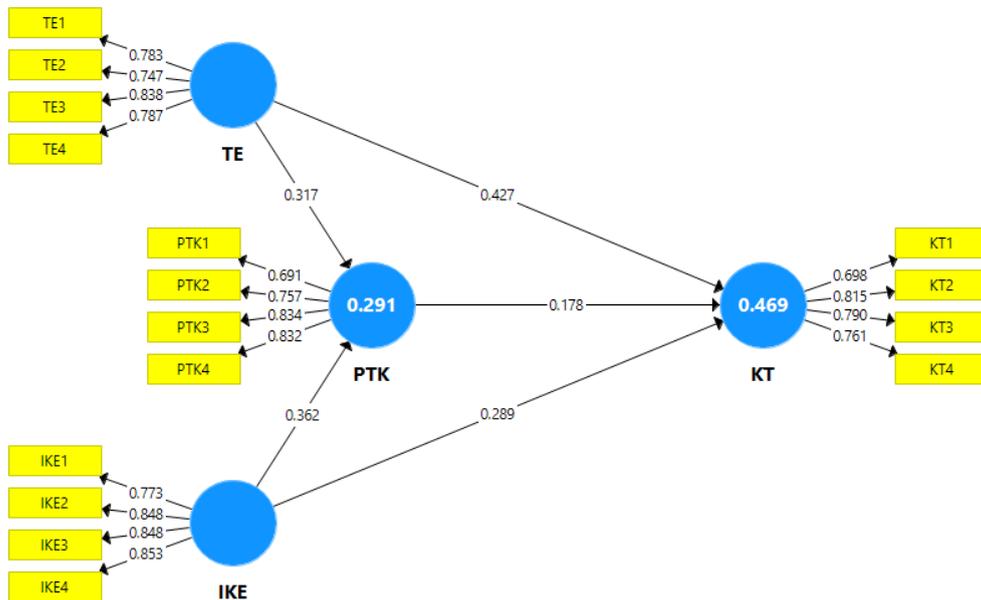
Validitas konvergen dan diskriminan diuji dalam model pengukuran. Namun, nilai reliabilitas komposit dan cronbach's alpha digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk. Jika semua indikator model PLS memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan, dan uji reliabilitas, hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Nilai loading factor masing-masing indikator dibandingkan dengan konstraknya digunakan untuk menguji validitas konvergen. Untuk sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0,5 atau lebih dianggap mewakili penjelasan konstruk laten yang cukup (Chin, 1998; Ghozali, 2014; Hair et al., 2010). Dalam penelitian ini, nilai AVE setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5, dan batas minimal besarnya loading factor yang diterima adalah 0,5. Setelah pengolahan SmartPLS 3.0 selesai, beberapa indikator atau item, termasuk KK4 dan KK6, harus dikeluarkan dari model. Setelah itu, setiap indikator harus memiliki nilai faktor pengisian di atas 0,5 atau dengan syarat nilai AVE di atas 0,5. Gambar 2 menunjukkan model yang bias atau fit untuk penelitian ini. Oleh karena itu, validitas konvergen dari model penelitian ini sudah memenuhi syarat. Tabel 3 dan Gambar 2 menunjukkan nilai loading, cronbach's alpha, reliabilitas komposit, dan AVE untuk setiap konstruk.

Validitas diskriminasi digunakan untuk memastikan bahwa ide-ide tentang masing-masing variabel laten berbeda satu sama lain. Jika nilai kuadrat AVE konstruk eksogen—atau nilai pada diagonal—melebihi korelasi antara konstruk dengan konstruk lain (nilai di bawah diagonal), maka model memiliki validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2014). Nilai kuadrat AVE digunakan untuk menguji validitas diskriminan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4. Nilai kuadrat AVE diperoleh dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Selain itu, nilai cross-loading item seluruh indikator lebih besar dari nilai cross-loading item indikator lainnya, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model memenuhi syarat untuk validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981). Selanjutnya, kolinearitas dievaluasi untuk memastikan apakah model memiliki kolinearitas. Penghitungan VIF dari setiap konstruk dilakukan untuk menentukan collinearity. Jika skor VIF lebih dari 5, maka model tersebut memiliki collinearity (Hair et al., 2014). Namun, semua skor VIF kurang dari 5, yang menunjukkan bahwa model ini tidak memiliki masalah collinearity.

Salah satu cara untuk mengetahui reliabilitas konstruk adalah dengan melihat nilai gabungan reliabilitas dan cronbach's alpha masing-masing konstruk. Nilai gabungan reliabilitas dan cronbach's alpha yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas, yang dapat dilihat pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai gabungan reliabilitas dan cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.7. Singkatnya, seluruh struktur memenuhi standar reliabilitas.

Uji internal model adalah istilah lain untuk pengujian hipotesis dalam PLS. Uji ini melibatkan mengevaluasi signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta menghitung seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh langsung dan tidak langsung diperlukan untuk mengetahui pengaruh efektivitas tim dan iklim kecerdasan emosional terhadap kinerja tim engineering melalui perencanaan tim kerja sebagai variable mediasi. Nilai R Square dan nilai uji signifikansi diperoleh dalam Tabel 6 dan 7 ketika teknik bootstrapping digunakan untuk melakukan uji pengaruh dalam model analisis partial least squared (PLS).



Gambar 2. Model Penelitian Valid

Tabel 3. Items Loadings, Cronbach’s Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Items	Loadings	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability	AVE
Team Efficacy (TE)	TE1	0.783	0.798	0.868	0.623
	TE2	0.747			
	TE3	0.838			
	TE4	0.787			
Iklim Kecerdasan Emosional (IKE)	IKE1	0.773	0.850	0.899	0.691
	IKE2	0.848			
	IKE3	0.848			
	IKE4	0.853			
Perencanaan Tim Kerja (PTK)	PTK1	0.691	0.786	0.861	0.610
	PTK2	0.757			
	PTK3	0.834			
	PTK4	0.832			
Kinerja Tim (KT)	KT1	0.698	0.765	0.851	0.588
	KT2	0.815			
	KT3	0.790			
	KT4	0.761			

Tabel 4. Discriminant Validity

Variabel	IKE	KT	PTK	TE
Iklim Kecerdasan Emosional (IKE)	0.831			
Kinerja Tim (KT)	0.478	0.767		
Perencanaan Tim Kerja (PTK)	0.444	0.482	0.781	
Team Efficacy (TE)	0.259	0.575	0.411	0.789

Tabel 5. Collinearity Statistics (VIF)

Variabel	IKE	KT	PTK	TE

Iklm Kecerdasan Emosional (IKE)	1.256	1.072
Kinerja Tim (KT)		
Perencanaan Tim Kerja (PTK)	1.411	
<i>Team Efficacy</i> (TE)	1.214	1.072

Tabel 6. Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Tim (KT)	0.469	0.466
Perencanaan Tim Kerja (PTK)	0.291	0.289

Tabel 7. Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	TE -> PTK	0.317	0.043	7.462	0.000	Didukung
H2	TE -> KT	0.427	0.034	12.477	0.000	Didukung
H3	IKE -> PTK	0.362	0.035	10.242	0.000	Didukung
H4	IKE -> KT	0.289	0.037	7.834	0.000	Didukung
H5	PTK-> KT	0.178	0.041	4.339	0.000	Didukung

Sumber: Data diolah dari output SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square perencanaan tim kerja (PTK) sebesar 0.291 menunjukkan bahwa variabel perencanaan tim kerja (PTK) dapat dijelaskan oleh variabel efisiensi tim (TE) dan iklim kecerdasan emosional (IKE) sebesar 29,1%, sedangkan nilai R Square kinerja tim (KT) sebesar 0.469 menunjukkan bahwa variabel kinerja tim (KT) dapat dijelaskan oleh variabel team efficacy (TE) dan iklim kecerdasan emosional (IKE) sebesar Namun, pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan ditampilkan dalam Tabel 7 melalui nilai t statistik dan p. Kelima jalur hipotesis studi divalidasi dan didukung pada tingkat signifikansi 0.05. Efek tim dan iklim kecerdasan emosional secara positif dan signifikan mempengaruhi perencanaan tim kerja (H1 dan H3). Efek tim, iklim kecerdasan emosional, dan perencanaan tim kerja juga secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja tim (H2, H4, dan H5).

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan aplikasi dan tes teori kognitif sosial yang mengatakan bahwa karakteristik tim (misalnya, efektifitas tim) dan iklim tim (misalnya, kecerdasan emosional) secara langsung dan tidak langsung mendorong kinerja tim melalui perencanaan tim kerja. Berdasarkan teori kognitif sosial, efikasi dianggap sebagai penentu penting dari perilaku dan kinerja. Namun, dalam hal perencanaan tim, iklim kecerdasan emosional juga masuk akal, sebagaimana dikonfirmasi secara empiris oleh penelitian ini. Hasil ini jarang dibahas dalam literatur Indonesia sebelumnya.

Menurut penelitian sebelumnya, ada hubungan yang kuat antara karakteristik masyarakat, iklim organisasi, pengaturan diri, dan kinerja yang ditunjukkan di tingkat individu juga di tingkat tim. Penelitian ini menunjukkan bagaimana perencanaan tim kerja memediasi dampak karakteristik tim (yaitu kinerja tim) dan iklim tim (yaitu kecerdasan emosional) terhadap kinerja tim. Penemuan seperti ini adalah hal baru yang memiliki potensi luar biasa untuk pengembangan penelitian di masa depan. Dalam industri manufaktur Indonesia, mediasi perencanaan tim kerja belum pernah dievaluasi sebelumnya. Hubungan tidak langsung antara kinerja tim dan iklim kecerdasan emosional ditunjukkan oleh mediasi perencanaan tim. Ini menunjukkan bahwa belajar menggunakan kecerdasan emosional saat berinteraksi dengan orang lain membantu dalam perencanaan tim yang efektif. Ketua tim harus

membantu anggota tim membuat strategi pengaturan diri untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan menciptakan konteks kerja sama yang mendukung penggunaan strategi ini. Hasilnya, anggota tim dapat belajar tentang bagaimana perencanaan tim kerja membantu meningkatkan kinerja tim. Perencanaan tim kerja memungkinkan anggota tim bekerja sama dengan lebih baik untuk mencapai hasil yang lebih baik. Fakta bahwa tema efektifitas dan lingkungan kecerdasan emosional memiliki dampak langsung pada kinerja tim menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut memiliki kekuatan yang sangat berorientasi pada kinerja. Oleh karena itu, tim yang memiliki lingkungan kerja yang baik cenderung melakukan lebih baik ketimbang tim yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak baik. Karena menciptakan lingkungan kerja tim yang baik membutuhkan waktu yang lama, manajemen organisasi—dalam hal ini perusahaan manufaktur—harus membuat cara yang efektif untuk berkomunikasi dengan anggota tim dan mencapai kesepakatan mengenai jenis lingkungan kerja sama yang unik dan menyenangkan yang ingin mereka ciptakan.

Tiga model dapat memengaruhi kinerja tim. Efisiensi tim adalah yang pertama; iklim kecerdasan emosional memengaruhi kinerja tim; dan perencanaan tim kerja adalah yang terakhir. Menurut hasil penelitian ini, efisiensi tim adalah faktor paling kuat yang mendorong kinerja tim (0.427), diikuti oleh faktor lingkungan kecerdasan emosional (0.289) dan perencanaan tim kerja (0.178). Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian lebih pada efisiensi tim. Kekuatan faktor-faktor ini membantu menjelaskan masalah khusus yang mungkin dihadapi anggota tim saat bergabung.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik tim (diwakili oleh efisiensi tim) dan iklim tim (diwakili oleh kecerdasan emosional) sangat memengaruhi perencanaan kerja tim dan kinerjanya. Selain itu, perencanaan kerja tim memengaruhi kinerja tim secara signifikan dan positif. Studi ini menunjukkan bahwa teori SCT dapat diterapkan untuk memahami pembentukan kinerja tim dan memberikan pemahaman tentang perilaku dan kinerja individu. Selain itu, studi ini memberikan validasi tambahan dari teori SCT sebagai model kinerja tim dan mengusulkan bahwa teori ini dapat digeneralisasikan ke dalam berbagai tugas tim yang dilakukan oleh organisasi yang berbeda.

Dua keterbatasan utama studi ini berkaitan dengan interpretasi hasil empiris. Pertama, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan manajemen di industri manufaktur Indonesia. Oleh karena itu, temuannya mungkin tidak secara akurat mencerminkan persepsi dan karakteristik tim di industri, negara, atau budaya yang sangat berbeda. Karena sampel penelitian ini terbatas, setiap generalisasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati. Kedua, di luar iklim tim yang digunakan dalam studi ini, mungkin ada komponen eksogen penting lainnya yang memengaruhi kinerja tim. Model kepemimpinan dan kesiapan untuk perubahan adalah contohnya (Basuki et al., 2020; Novitasari, Sasono, et al., 2020b, 2020a; Zaman et al., 2020). Penulis menyarankan untuk memasukkan lebih banyak prediktor dan membandingkan kemampuan penjelasan mereka dengan yang dinilai dalam penelitian ini karena studi ini fokus teoritis pada SCT dan iklim tim. Dengan mensurvei lebih banyak anggota tim dari berbagai industri dan budaya, serta variabel kontrol tambahan, seperti rasio perbedaan usia dan jenis kelamin, penelitian lanjutan dapat mencoba memperbaiki kekurangan studi ini.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, diskusi, dan kesimpulan di atas, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan dua komponen kinerja tim: faktor personal. Faktor personal terdiri dari kemampuan untuk mendukung dan memberikan kebebasan untuk berkreasi dan memberikan otonomi kepada karyawan yang bertanggung jawab. Selain itu, elemen lingkungan harus tetap kondusif, khususnya iklim kecerdasan emosional. Lingkungan seperti ini sangat cocok di era disrupsi yang penuh dengan dinamika dan ketidakpastian, yang meningkatkan potensi dan risiko terpapar stres yang signifikan. Iklim kecerdasan emosional mampu menjadi bumper yang meningkatkan kekuatan emosi dan daya juang seseorang untuk memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnis yang sarat dengan persaingan.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil artikel riset ini adalah bahwa konsep-konsep seperti team efficacy dan iklim kecerdasan emosional memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja tim engineering. Dengan menggunakan social cognitive theory (SCT) sebagai kerangka kerja, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor psikologis dan lingkungan dapat memengaruhi interaksi dan kinerja tim. Selain itu, temuan ini juga menguatkan pentingnya mempertimbangkan aspek-aspek seperti perencanaan tim kerja sebagai mediator antara variabel-variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri manufaktur, upaya untuk meningkatkan kinerja tim harus memperhatikan tidak hanya karakteristik individu dalam tim (seperti team efficacy), tetapi juga iklim kerja yang mendukung kecerdasan emosional untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Dengan demikian, secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang bagaimana konsep-konsep psikologis dan lingkungan dapat saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan teori-teori terkait kinerja tim dan pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks organisasi.

Implikasi Praktis dan Manajerial

Implikasi praktis bagi karyawan dari hasil riset ini adalah pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tim dalam lingkungan kerja. Karyawan dapat memperhatikan pentingnya membangun team efficacy, yaitu keyakinan kolektif dalam kemampuan tim untuk mencapai tujuan bersama, serta menciptakan iklim kecerdasan emosional yang positif di tempat kerja. Dengan memahami bahwa perencanaan tim kerja berperan sebagai mediator antara faktor-faktor tersebut, karyawan dapat lebih fokus pada perencanaan yang efektif untuk mencapai tujuan tim dengan lebih baik.

Sementara itu, implikasi manajerial bagi para pengusaha dan pengelola industri manufaktur adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan team efficacy dan iklim kecerdasan emosional yang positif. Manajer dan pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja tim, serta memastikan bahwa perencanaan tim kerja menjadi fokus utama dalam strategi manajemen tim.

Dengan memperhatikan temuan dari penelitian ini, manajer dapat mengimplementasikan program-program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan team efficacy dan menciptakan iklim kerja yang mendukung kecerdasan emosional. Selain itu, manajer juga dapat memperhatikan pentingnya komunikasi yang efektif, kolaborasi tim yang baik, dan perencanaan yang terarah untuk meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil riset ini memberikan panduan praktis bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja tim mereka, sementara juga memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam mengelola tim kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

REFERENSI

- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 62–77.
- Akgün, A.E., Lynn, G.S., 2002. New product development team improvisation and speed-to-market: an extended model. *Eur. J. Innov. Manag.* 5, 117–129.
- Alexander, S., Ruderman, M., 1987. The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Soc. Justice Res* 1, 177–198.
- Asbari, M. (2018). *Ayah tanpa Wajah*. Penerbit Tosca.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Journal Of Communication Education*, 13(2), 172–186.
- Asbari, M. (2020). Is Transformational Leadership Suitable for Future Organizational Needs? *International Journal of Sociology, Policy and Law (Ijosp1)*, 1(01), 51–55.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020a). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Apa yang Dibutuhkan Pemimpin untuk Menjaga Kinerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 9(2), 1–17.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.24903/je.v9i2.932>
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2020b). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*, 14(02).
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021a). Pengaruh Aktivitas Berbagi Pengetahuan dan Mediasi Budaya terhadap Kemampuan Inovasi Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 324–334.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021b). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/bmj>
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, G., Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid-19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 147–159. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8576>
- Asbari, M., Novitasari, D., Pebrina, E. T., & Santoso, J. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Mental Readiness to Change? *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2).
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Analisis Readiness for Change terhadap Kinerja: Perspektif Karyawan Kontrak di Masa Pandemi Covid-19. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.153>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Prasetya, A. B. (2020). Elitical And Antidemocratic Transformational Leadership Critics: Is It Still Relevant? (A Literature Study). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 1(1), 12–16.
- Ayoko, O.B., Callan, V.J., Härtel, C.E., 2008. The influence of team emotional intelligence climate on conflict and team members' reactions to conflict. *Small Group Res.* 39, 121–149.
- Bandura, A., 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A., 2001. Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychol.* 3, 265–299.
- Basuki, S., Novitasari, D., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Pebrina, E. T., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Performance Analysis of Female Employees in the Covid-19 Pandemic Period: The Effects of Readiness for Change and Effectiveness of Transformational Leadership. *Solid State Technology*, 63(1s), 201–217.
- Brown, A.L., Bransford, J.D., Ferrara, R.A., Campione, J.C., 1983. Learning, remembering, and understanding. In: Flavell, J.H., Markman, E.M. (Eds.), *Handbook of Child Psychology*. Wiley, New York, pp. 77–166.
- Chen, C.H., Ho, Y.H., Chan, L.J., 2010. Team implicit coordination in manufactory industry: assessing the mediating role of empowering leadership and team efficacy. 2010 International Symposium on Computer Communication Control and Automation (3CA), pp. 459–462.
- Chin, W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling (E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (ed.)). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Côté, S., Miners, C.T.H., 2006. Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Adm. Sci. Q.* 51, 1–28.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- DeShon, R.P., Gillespie, J.Z., 2005. A motivated action theory account of goal orientation. *J. Appl. Psychol.* 90, 1096–1127.
- Ford, J.K., Smith, E.M., Weissbein, D.A., Gully, S.M., Salas, E., 1998. Relationships of goal orientation, metacognitive activity, and practice strategies with learning outcomes and transfer. *J. Appl. Psychol.* 83, 218–233.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>

- Gazali, G., Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). Peran Readiness for Change Mentality terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Industri Alas Kaki. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 169–182. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8823>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67–88.
- Gully, S.M., Incalcaterra, K.A., Joshi, A., Beaubien, J.M., 2002. A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *J. Appl. Psychol.* 87, 819–832.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hair, Joe F, Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Holton, J.A., 2001. Building trust and collaboration in a virtual team. *Team Perform. Manag.* 7, 36–47.
- Hooper, D.T., Martin, R., 2005. The impact of LMX differentiation on perceptions of team conflict and procedural justice climate. In: Myors, B. (Ed.), 6th Australian Industrial and Organisational Psychology Conference, Surfers Paradise Marriott Resort, Gold Coast, QLD, p. 131.
- Hung, R. Y.-Y., Lien, B. Y.-H., Fang, S.-C., & McLean, G. N. (2010). Knowledge as a facilitator for enhancing innovation performance through total quality management. *Total Quality Management*, 21(4), 425–438.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhal, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, W., & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Janicik, G.A., Bartel, C.A., 2003. Talking about time: effects of temporal planning and time awareness norms on group coordination and performance. *Group Dyn. Theory Res. Pract.* 7, 122–134.
- Joe, S.W., Lin, C.P., 2008. Learning online community citizenship behavior: a socio-cognitive model. *Cyberpsychol. Behav.* 11, 367–370.
- Jordan, P.J., Troth, A.C., 2004. Managing emotions during team problem solving. *Hum. Perform.* 17, 195–218.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621.
- Kamar, K., Novitasari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: the Role of Readiness for Change Mentality. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 11(2), 154–166.
- Law, K.S., Wong, C.S., Song, L.J., 2004. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *J. Appl. Psychol.* 89, 483–496.
- Lin, C., Peng, T., 2010. From organizational citizenship behaviour to team performance: the mediation of group cohesion and collective efficacy. *Manag. Organ. Rev.* 6, 55–75.
- Lind, E.A., Tyler, T.R., 1988. *The Social Psychology of Procedural Justice*. Plenum, New York.
- lukayode, A.A., Ehigie, B.O., 2005. Psychological diversity and team interaction processes: a study of oil-drilling work teams in Nigeria. *Team Perform. Manag.* 11, 280–301.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasiah, N., Yulia, Y., & Singgih, E. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290.

- Mehta, A., Field, H., Armenakis, A., Mehta, N., 2009. Team goal orientation and team performance: the mediating role of team planning. *J. Manag.* 35, 1026–1046.
- Moorman, R.H., 1991. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *J. Appl. Psychol.* 76, 845–855.
- Mosley Jr., D.C., Boyar, S.L., Carson, C.M., Pearson, A.W., 2008. A production self-efficacy scale: an exploratory study. *J. Manag. Issues* 20, 272–285.
- Naumann, S.E., Bennett, N., 2002. The effects of procedural justice climate on work group performance. *Small Group Res.* 33, 361–378.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020b). Urgensi Kepemimpinan dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai di Musim Pandemi Covid-19. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(1), 66–80.
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*, 63(6), 2953–2967. <http://solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3380>
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., & Asbari, M. (2020). The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 9(1), 37–56. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.4>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020a). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134.
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020b). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue4.html>
- Novitasari, D., Yuwono, T., Cahyono, Y., Asbari, M., & Sajudin, M. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(6), 2927–2952. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/3379>
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581.
- O'Leary, M.B., Mortensen, M., 2010. Go (con)figure: subgroups, imbalance, and isolates in geographically dispersed teams. *Organ. Sci.* 21, 115–131.
- Pajares, F., 1997. Current directions in self-efficacy research. In: Maehr, M.L., Pintrich, P.R. (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement*. JAI Press, Greenwich, CT, pp. 1–49.
- Perlini, A.H., Halverson, T.R., 2006. Emotional intelligence in the National Hockey League. *Can. J. Behav. Sci.* 38, 109–120.
- Prussia, G.E., Kinicki, A.J., 1996. A motivational investigation of group effectiveness using social cognitive theory. *J. Appl. Psychol.* 81, 187–198.
- Renn, R.W., 1998. Participation's effect on task performance, mediating roles of goal acceptance and procedural justice. *J. Bus. Res.* 41, 115–125.
- Richter, A.W., Scully, J., West, M.A., 2005. Intergroup conflict and intergroup effectiveness in organizations: theory and scale development. *Eur. J. Work. Organ. Psychol.* 14, 177–203.
- Robins, S., 2002. A consultant's guide to understanding and promoting emotional intelligence in the workplace. In: Lowman, R. (Ed.), *Handbook of Organizational Consulting Psychology*. John Wiley & Sons Inc., New York, N.Y.

- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* [by] John T. Roscoe. Salovey, P., Mayer, J.M., 1990. *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition, and Personality*. Harper & Row, N.Y.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair Jr, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108.
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, W., Yuwono, T., Nurasih, N., & Yulia, Y. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen: Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352.
- Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., & Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76–88.
- Sutardi, D., Novitasari, D., Asbari, M., Silitonga, N., Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Mustofa, Chidir, G., Basuki, S., & Yuwono, T. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja dan Social Support terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Guru Wanita di Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 482–498.
- Sy, T., Tram, S., O'Hara, L.A., 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *J. Vocat. Behav.* 68, 461–473.
- Tremblay, M., Cloutier, J., Simard, G., Chenevert, D., Vandenberghe, C., 2010. The role of HRM practices, procedural justice, organizational support and trust in organizational commitment and in-role and extra-role performance. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 21, 405–433.
- Tsai, Y.H., Lin, C.P., Chiu, C.K., Joe, S.W., 2009. Understanding learning behavior using location and prior performance as moderators. *Soc. Sci. J.* 46, 787–799.
- van Emmerik, H., Jawahar, I.M., Schreurs, B., de Cuyper, N., 2011. Social capital, team efficacy and team potency: the mediating role of team learning behaviors. *Career Dev. Int.* 16, 82–99.
- van Kleef, G.A., Homan, A.C., Beersma, B., van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Damen, F., 2009. Searing sentiment or cold calculation? The effects of leader emotional displays on team performance depend on follower epistemic motivation. *Acad. Manag. J.* 52, 562–580.
- Weingart, L.R., 1992. Impact of group goals, task component complexity, effort, and planning on group performance. *J. Appl. Psychol.* 77, 682–693.
- Weldon, E., Jehn, K.A., Pradhan, P., 1991. Processes that mediate the relationship between group goals and improved group performance. *J. Pers. Soc. Psychol.* 61, 555–569.
- Yang, J., Mossholder, K.W., Peng, T.K., 2007. Procedural justice climate and group power distance: an examination of cross-level interaction effects. *J. Appl. Psychol.* 92, 681–692.
- Yoon, J., 1996. Fairness issues and job satisfaction among Korean employees: the significance of status value and procedural justice in work orientation. *Soc. Justice Res* 9, 121–143.
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632.
- Zaman, M. N., Novitasari, D., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Setiawan, T., & Asbari, M. (2020). Effect of Readiness to Change and Effectiveness of Transformational Leadership on Workers ' Performance during Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(1s), 185–200. <http://www.solidstatetechnology.us/index.php/JSST/article/view/708>
- Zimmerman, B.J., 2001. Attaining self-regulation. In: Boekaerts, M., Pintrich, P.R., Zeidner, M. (Eds.), *Handbook of Self-Regulation*. Academic Press, San Diego, CA, pp. 13–35