

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan penentu keefektifan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi karena dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Yunani et al., 2020).

Pelaku ekonomi berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, seperti di Indonesia pelaku ekonomi terdiri dari rumah tangga konsumen, rumah tangga produsen, pemerintah, lembaga keuangan dan sektor luar negeri. Khususnya di Indonesia sebagian besar penduduknya tinggal di daerah pedesaan dan banyak menyimpan potensi yang dapat menunjang pertumbuhan dan perkembangan ekonomi untuk membantu kelancaran pembangunan nasional (Hendrojogi, 2014:20).

Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki budaya dan adat istiadat yang sudah terkenal sampai ke manca Negara. Berdasarkan Undang – Undang No. 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, Provinsi, Kabupaten dan Kota memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Adat istiadat di Bali yang di atur oleh desa pakraman dan diberikan hak untuk mengatur kehidupan masyarakat serta mengelola kekayaan dari desa adat itu sendiri.

Sesuai dengan tujuan tersebut, maka didirikanlah LPD yang merupakan salah satu kebijakan strategis agar dapat menjangkau kehidupan sosial ekonomi masyarakat pedesaan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan nonBank yang tidak di atur oleh peraturan Bank Indonesia tetapi diatur dan disahkan oleh Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 8 Tahun 2002 dan pengelolaan LPD sepenuhnya diserahkan kepada desa pakraman yang bersangkutan. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan mikro yang berada di desa pakraman. LPD adalah badan usaha milik desa pakraman yang merupakan unit operasional yang berfungsi sebagai wadah kekayaan milik desa adat, yang berupa uang atau surat-surat berharga. Seiring dengan perkembangan LPD semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial LPD menjadi semakin kompleks.

Keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) bertujuan untuk meningkatkan perekonomian dan taraf hidup krama desa pakraman, mengurangi peran rentenir sebagai "tuan penolong" krama desa adat untuk mengatasi kesulitan keuangan akibat regulasi perbankan yang belum mampu menyentuh masyarakat pedesaan serta sebagai pilar penjaga kebudayaan Bali yang

berlandaskan filsafat Tri Hita Karana di lingkungan desa pakraman. LPD harus tetap di jaga serta di kembangkan agar dapat memberikan manfaat lebih bagi masyarakat desa pekraman. Oleh karena itu Lembaga Perkreditan Desa (LPD) harus mampu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan secara umum sangat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan tentunya harus berjalan seimbang dengan tujuan dan target perusahaan. Usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan mengalami suatu kendala, yang mana permasalahan yang di hadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini (Putra dkk., 2019). Permasalahan tersebut harus diatasi dengan tepat dan cermat, dengan mempekerjakan karyawan atau sumber daya manusia yang berdedikasi dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebuah perusahaan atau organisasi akan menjadi lebih berkembang apabila kinerja dan manajemen perusahaan dikelola dengan baik.

Menurut Maniku dkk., (2019:2) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja dalam sebuah perusahaan akan maksimal jika sumber daya manusia (SDM) memiliki kualitas yang baik, karena SDM merupakan aset bagi sebuah perusahaan apabila dikelola, akan menghasilkan kinerja yang menguntungkan bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Marliani:2018:141). Kinerja

karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun jumlah target dan realisasi tabungan pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan Tahun 2022 pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Target dan Realisasi Tabungan pada Kantor LPD Desa**  
**Adat Peguyangan**  
**Tahun 2022 (Miliar Rupiah)**

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
Januari	500.000.000.000	434.463.543.357
Februari	500.000.000.000	453.979.757.537
Maret	500.000.000.000	473.098.867.796
April	525.000.000.000	495.978.988.133
Mei	525.000.000.000	515.998.535.535
Juni	525.000.000.000	522.798.233.089
Juli	550.000.000.000	523.424.542.979
Agustus	550.000.000.000	538.087.882.757
September	550.000.000.000	539.414.313.090
Oktober	575.000.000.000	548.099.455.366
November	575.000.000.000	555.525.732.535
Desember	600.000.000.000	557.525.724.163
Rata-rata	539.583.333.333	513.199.631.361

Sumber: LPD Desa Adat Peguyangan

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah tabungan mengalami peningkatan dari bulan Januari sampai Desember 2022 mengalami peningkatan. Rata-rata realisasi tabungan pada tahun 2022 sebanyak Rp. 513.199.631.361 miliar. Pada bulan Januari jumlah tabungan sebanyak Rp. 434.463.543.357 miliar dan pada Desember 2022 Rp. 557.525.724.163 miliar, namun jika melihat target belum tercapai. Target yang belum tercapai disebabkan oleh menurunnya minat masyarakat dalam menabung dan banyaknya pesaing, sehingga peneliti tertarik menganalisis faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan di LPD Desa Adat Peguyangan.

**Tabel 1.2**  
**Jenis Rapat Di Kantor LPD Desa Adat Peguyangan**

No	Agenda Rapat	Peserta Rapat	Hasil Rapat
1.	Rapat rutin mingguan LPD Desa Adat Peguyangan.	Ketua dan Staf LPD.	Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Meningkatkan kualitas kepemimpinan, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi kerja.
2.	Rapat tahunan LPD Desa Adat Peguyangan.	Bendesa Adat, Perbekel, Lurah, Prajuru Adat, Kelian Banjar Adat se Desa Adat Peguyangan	Meningkatkan kinerja LPD dari tahun sebelumnya.

Sumber: LPD Desa Adat Peguyangan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan hasil rapat rutin dan tahunan LPD Desa Adat Peguyangan. Hasil rapat rutin adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Hasil rapat tahunan adalah meningkatkan kinerja LPD dari tahun sebelumnya.

Gaya kepemimpinan menurut (Efendi et al., 2019) adalah kemampuan buat menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama buat mencapai tujuan yang direncanakan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan adalah ujung tombak dari berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugas yang telah direncanakan. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan pembuatan keputusan. Menurut Efendi (2019:48) menyatakan

kepemimpinan diartikan juga sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh dirumuskan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Mashudi (2019) dan Septianingsih dkk., (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Sugiyono dkk (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penulisan penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan. Dalam hal ini, berikut adalah beberapa keluhan karyawan mengenai gaya kepemimpinan pada LPD Desa Adat Peguyangan yaitu gaya kepemimpinan yang kurang tegas kepada bawahannya, kurangnya kemampuan pimpinan dalam melaksanakan pengawasan dan memberikan pengarahan, pimpinan yang kurang memperhatikan hasil kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional juga merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat besar. Kecerdasan emosional bukanlah muncul dari pemikiran intelektual yang jernih, tetapi dari pekerjaan hati manusia. Karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik agar dapat mengelola emosinya dengan baik. Menurut (Saifuddin, 2022) bahwa sumber daya manusia yang terkena tekanan kerja tinggi berakibat kepada pola kerjanya, sehingga dibutuhkan kecerdasan emosional yang baik untuk mengendalikan emosinya. Maka karyawan

diwajibkan untuk bisa mengelola emosinya dengan baik. Sehingga perusahaan akan maju ketika karyawan dapat memaksimalkan kecerdasannya. Kecerdasan dibagi menjadi 3 kategori secara umum yaitu kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan spiritual.

Menurut Goleman (Rauf et al., 2019) kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengenali diri sendiri maupun orang lain, kemudian adanya kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Kemudian bekerja adalah suatu pilihan hidup bagi seseorang guna untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun dalam melakukan suatu pekerjaan ditempat kerja, kecerdasan emosional harus diperhatikan dan dikembangkan oleh setiap karyawan guna untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi. Karena dalam hal ini bekerja bukan hanya berdasarkan dari kemampuan keahlian khusus saja, tetapi kemampuan dalam mengontrol emosi yang baik itu mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Di instansi atau lembaga inilah semestinya para karyawan LPD Desa Adat Peguyangan bekerja secara optimal. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di LPD Desa Adat Peguyangan, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak dapat memahami emosi diri sendiri, tidak bertanggung jawab atau playing victim, memiliki gaya berkomunikasi pasif atau agresif, dan menolak bekerja secara tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Adzansyah (2023) dan Fauzi (2023) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Rosanti, (2023) menyatakan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang telah dilakukan karyawan LPD Desa Adat Peguyangan berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Penyimpangan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan LPD Desa Adat Peguyangan yaitu karyawan tidak mampu mengenali perasaan diri sendiri, karyawan tidak dapat membaca perasaan orang lain, karyawan mudah merasa tersinggung.

Menurut Moorhead (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi tercipta karena adanya tanggung jawab yang besar dari personil organisasi terhadap pekerjaan yang diberikan padanya. Oleh karena itu personil organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja dan organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan dimana penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk kesuksesan suatu organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi (Rahmi dkk, 2019).

Selain itu terkait dengan kerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: memberikan komitmen terhadap pencapaian



tujuan, meminta umpan balik atas kinerja yang telah ia lakukan, melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan managernya, mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah ia capai. Kinerja juga berarti prestasi kerja, prestasi menyelenggarakan sesuatu.

Dengan demikian kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan usaha untuk mencapai suatu prestasi oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Angelia (2019) mengatakan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan tingkat kehadiran, karyawan dengan komitmen organisasi tinggi lebih termotivasi untuk ikut serta dalam proses organisasi karena mereka memiliki keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian Mahardika dkk., (2019), Sidik dkk., (2021) dan Ardiansyah (2021) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun penelitian Ratnasari dkk., (2021) menyatakan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu masalah komitmen organisasi pada LPD Desa Adat Peguyangan yang peneliti temukan yaitu kesediaan karyawan untuk bersungguh-sungguh berusaha atas nama organisasi masih belum optimal, karyawan belum optimal dalam memiliki komitmen dalam rangka tercapainya tujuan organisasi, hal ini terlihat dari masih adanya suasana yang tidak saling mendukung diantara karyawan di dalam organisasi.

Dari tingkat absensi dapat dilihat seberapa berkomitmen kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan. Tingkat absensi LPD Desa Adat Peguyangan tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada**  
**Kantor LPD Desa Adat Peguyangan**  
**Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari-Orang)	Jumlah Hari Yang Hilang (Hari-Orang)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari-Orang)	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3x4)	(6)	(7) = (5-6)	(8) = (6:5) x100 %
1	Januari	34	26	910	5	905	0,54
2	Februari	34	23	805	5	800	0,62
3	Maret	34	25	875	6	869	0,68
4	April	34	24	840	6	834	0,71
5	Mei	34	22	770	8	862	1,03
6	Juni	34	24	840	6	834	0,71
7	Juli	34	26	910	5	905	0,54
8	Agustus	34	25	875	6	869	0,68
9	September	34	24	840	6	834	0,71
10	Oktober	34	27	945	4	841	0,42
11	November	34	25	875	5	870	0,57
12	Desember	34	24	840	7	833	0,83
	<b>Jumlah</b>		<b>295</b>	<b>10.325</b>	<b>69</b>	<b>10.256</b>	<b>8,04</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>24,58</b>	<b>860,41</b>	<b>5,75</b>	<b>854,66</b>	<b>0,67</b>

Sumber: LPD Desa Adat Peguyangan (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan, dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2022 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 0,67%. Tingkat absensi karyawan tergolong rendah karena tingkat absensi yang wajar memang berada dibawah 2-3%. Jika tingkat absensi yang mencapai 15-20% menunjukkan tingkat absensi yang sangat buruk (Ardana, dkk., 2016 : 52).

Berdasarkan permasalahan yang ditemui menunjukkan rendahnya semangat dan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan kinerja karyawan ke dalam sebuah judul penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- 1) Untuk mengetahui ada tidaknya ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor LPD Desa Adat Peguyangan.
- 2) Untuk mengetahui ada tidaknya ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan.
- 3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian menekankan pada manfaat teoritis dan praktis:

- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal Setting Theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama dalam penelitian ini. Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions atau tujuan sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari goal setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang

menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Kusuma (2019) menemukan bahwa goal setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan pendekatan goal setting theory keberhasilan kinerja penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Mooney et.,al, 2019).

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja karyawan ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### 2) Jenis- Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa jenis-jenis kinerja karyawan ada dua yaitu:

- a) Kinerja individu, merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektifitas, dan kualitas.

- b) kinerja organisasi, merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.

### **3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut

- a) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- c) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

### **4) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.



- b) Kualitas, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **1) Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Ningrumsari (2020:138) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Tambunan, 2019:358). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Rosalina dkk., 2020). Semakin baik seorang pemimpin terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu melibatkan karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan gaya yang tepat dan bijaksana maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal tanpa tekanan, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi (Shahara, 2021). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan menggerakkan bawahan secara positif agar mau bertindak atau melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

## 2) Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:222) menyatakan bahwa jenis-jenis gaya kepemimpinan terdiri dari sebagai berikut:

### a) Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

### b) Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

### c) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada

bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

d) **Gaya Kepemimpinan Inovatif**

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

e) **Gaya Kepemimpinan Investigatif**

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

**3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

a) **Kepribadian**

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

b) **Harapan dan perilaku atasan.**

Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

c) Kebutuhan tugas

Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

#### 4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2019:39) adalah sebagai berikut:

- a) Sifat, setiap seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.
- b) Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam Gaya Kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
- c) Komunikasi, kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

## 2.1.4 Kecerdasan Emosional

### 1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Trisna et al. (2019: 474) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Kecerdasan emosional terdiri atas suatu kemampuan untuk mengenali pengakuan emosional dan mengatur emosionalnya (Vitaloka dkk., 2019). Kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam mengenali diri sendiri maupun orang lain, kemudian adanya kemampuan dalam memotivasi diri sendiri, dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain. Kemudian bekerja adalah suatu pilihan hidup bagi seseorang guna untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun dalam melakukan suatu pekerjaan ditempat kerja, kecerdasan emosional harus diperhatikan dan dikembangkan oleh setiap karyawan guna untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi. Karena dalam hal ini bekerja bukan hanya berdasarkan dari kemampuan keahlian khusus saja, tetapi kemampuan dalam mengontrol emosi yang baik itu mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan (Rauf et al, 2019).

Ketidakharmisan hubungan horizontal maupun vertikal, frustrasi karyawan dan menurunnya motivasi kerja, masalah-masalah ini tidak cukup

hanya disolusikan dengan pendekatan kecerdasan intelektual saja. Seseorang yang sangat pandai dan terampil dalam penguasaan bidang tertentu serta memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, tetapi ternyata tidak mampu membangun komunikasi dengan sesama rekan kerja dan atasan, sering menyendiri, egois, mudah mengeluh dan mudah terpancing emosi terkadang orang dengan sifat tersebut merupakan faktor pembuat konflik. Maka dari itu, diperlukan pendekatan kecerdasan emosi yang dapat mengurangi bahkan menghilangkan hal hal tersebut. Terdapat berbagai macam tingkat pengelolaan emosi yang dapat dilakukan, diantaranya pengelolaan emosi dalam tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Misalnya, individu dapat membekali dirinya dengan kecakapan untuk mengalihkan emosi negatif ke arah yang lebih positif. Kelompok dapat berperan untuk saling mengontrol emosi antar rekan kerja. Organisasi juga bisa berperan, melalui program-program yang memungkinkan karyawan mendapatkan keseimbangan antara kemampuan dan beban pekerjaan.

Dari berbagai pengertian kecerdasan emosi yang dipaparkan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan karyawan dalam memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta mengetahui emosi orang lain sehingga dapat merespon keadaan dan menghadapi lingkungan dengan baik.

## **2) Jenis-Jenis Kecerdasan Emosional**

Menurut Mayer (2019) terdapat jenis-jenis kecerdasan emosional, yaitu sebagai berikut:

- a) Mengendalikan amarah, yaitu pertimbangkan dampak yang terjadi jika amarah tidak terkontrol.
- b) Kemampuan menyesuaikan diri, yaitu suatu proses yang mencakup respon mental dan tingkah laku, dimana individu berusaha untuk dapat berhasil mengatasi kebutuhan-kebutuhan di dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, konflik-konflik, dan frustrasi yang dialaminya.
- c) Empati, yaitu kemampuan untuk memahami apa yang dirasakan orang lain, melihat sesuatu dari sudut pandang orang lain, dan juga membayangkan diri sendiri berada di posisi orang tersebut.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018: 05) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi, yaitu :

- a) Lingkungan keluarga, merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna dikemudian hari pada saat sudah bekerja di suatu perusahaan.
- b) Lingkungan non keluarga, adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk, kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental.

Sedangkan menurut Joseph dalam Suryanto dan Erlianti (2018: 06), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

- a) Fisik Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya.
- b) Psikis Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Lingkungan keluarga dan masyarakat juga mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang.

#### 4) Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Slovey (2017;58) terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- a) Mengenali emosi diri yaitu perasaan diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b) Mengelola emosi yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas dan selaras sehingga mencapai keseimbangan dalam diri individu.
- c) Memotivasi diri sendiri yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan.
- d) Mengenali emosi orang lain yaitu kemampuan untuk mengenali orang tersebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya.
- e) Membina hubungan yaitu kemampuan untuk mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat



mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengendalikan emosi sendiri dan mampu berempati. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

## **2.1.5 Komitmen Organisasi**

### **1) Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi (Luthans,2019:224). Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen dapat berupa pemahaman maupun dilibatkannya individu termasuk memiliki andil begitu kuat pada perusahaan ataupun harapan anggota perusahaannya agar anggotanya dapat dipertahankan perusahaannya serta siap untuk mencapai tujuan perusahaannya (Arifudin, 2020).

Hal ini mencakup cara-cara mengembakan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai harus dimiliki setiap masing-masing pegawai. Begitu pula yang terjadi pada organisasi yang didalamnya terdapat keragaman

sifat para pegawai. Tidak hanya sekedar teori semata, organisasi saat ini banyak yang mengaplikasikan ke dalam dunia nyata, salah satunya dengan cara memasukan komitmen organisasi ke dalam susunan kualifikasi penerimaan calon tenaga kerja.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan organisasinya dan ada keinginan untuk mempertahankan anggotanya di organisasi tersebut (Jufrizen, 2020). Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi yang diikuti dan merasa mempunyai identitas yang sama dengan organisasi (Siswadi, 2020).

## 2) Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2011:163) terdapat 4 jenis-jenis komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Personal, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

d) Pengalaman kerja karyawan, yaitu sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

#### a) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

#### b) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

#### c) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran

pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

#### 4) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Zelvia (2018:39) komitmen organisasi dapat diukur berdasarkan tiga indikator yaitu:

- a) Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b) Komitmen berkelanjutan yang artinya seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c) Komitmen normatif yang artinya kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor LPD Desa Adat Peguyangan Denpasar”. Dengan ini Peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) dalam jurnalnya berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Mashudi (2019) dalam jurnalnya berjudul Peran Gaya Kepemimpinan Trnsformasional Dalam Meningkatkan Kualitas

Pelayanan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Di Sekolah Vokasi Universitas Diponegoro menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Prayatna (2019) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ula (2020) dalam jurnalnya yang berjudul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Salain (2022) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sanur Kauh. menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan

positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Rosanti (2023) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Utama Mandiri Finance Cabanag Palopo menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai hubungan negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sma meneliti pengaruh kecerdasan emosional, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.
- 7) Hasil penelitian Rizky (2021) pada jurnal yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu meneliti di objek dan waktu penelitian.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Frianto (2023) dalam jurnalnya yang berjudul Analisis Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Jatim Cabang Ngawi menunjukkan

bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.

- 9) Hasil penelitian Sudiantini (2022) pada jurnal yang berjudul *The Influence Of Style Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitmen at PT. Lensa Protet Mandiri* menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sma meneliti pengaruh komitmen organisasi, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.
- 10) Hasil penelitian Ratnasari (2021) pada jurnal yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti diatas yaitu sama-sma meneliti pengaruh komitmen organisasi, sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini meneliti di objek dan waktu penelitian dilakukan.