BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam suatu perusahaan, karena pencapaian tujuan perusahaan akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang bertugas melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya yang tersedia didalam perusahaan tersebut. Ketersediaan sumber daya yang berkualitas menjadi satu dari beberapa faktor kunci lainnya yang menggerakkan perekonomian suatu perusahaan untuk produktif dan berkinerja terbaik.

Sumber daya manusia juga merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas, dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif

serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Menurut Fajar dalam Arif (2022), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Mukaroh dan Nani (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang pertama yaitu adalah kecerdasan emosional. Menurut Amir (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dan menangani dimana

kondisi emosi yang berubah-ubah dengan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan menurut Goleman dalam Mardiah (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton dalam Wulandari (2020), bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abunio, dkk. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rauf, dkk. (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Departemen Sumber Daya Manusia PT Semen Tonasa. Sedangkan terdapat hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Borman dan Westi (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Menurut Suriati (2018), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sedangkan menurut Hutapea dan Thoha dalam Ismi (2021), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Cindrawasih (2019), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumanaw (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Sedangkan terdapat hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Hoke, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado.

Selain kecerdasan emosional dan kompetensi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja karyawan adalah salah satu bagian dari kelanjutan proses perencanaan sumber daya

manusia. Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam perusahaan. Penempatan kerja yang dimaksud adalah menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja menjadi faktor penentu penempatan kerja. Menurut Siswanto dalam Ashari (2020), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Ariani (2018), penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di dalam perusahaan dan disertai dengan pendelegasian wewenang kerja.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurzaman (2020) menunjukkan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karlina (2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat hasil penelitian berbeda yang ditemukan oleh Muntu, dkk. (2017) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.

CV. Chanda Kaori Sandoz adalah salah satu perusahaan yang merupakan bagian dari Kaori Group. CV. Chanda Kaori Sandoz merupakan usaha produksi dupa yang terletak di Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Didirikan oleh Ni

Kadek Winie Kaori Intan Mahkota yang beralamat di Jl. Raya Mas No. 60X, Ubud, Gianyar, Bali 80571. Usaha ini dimulai pada tahun 2010 yang berawal dari bisnis kecil-kecilan di sebuah garasi rumah. Industri rumahan ini dibangun dengan skala nol sampai akhirnya sukses mengibarkan brand kaori sebagai spesialisasi dupa di Bali. Hampir 80% penduduk Bali beragama Hindu, kebutuhan utama akan dupa sebagai alat sembahyang sangat diperlukan. Selain itu, dupa dapat dipakai sebagai meditasi, relaksasi, dan souvenir.

Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi mengenai kebutuhan akan konsumsi dupa di Bali justru masih banyak didatangkan oleh pengusaha luar dan berasal dari luar Bali. Peluang yang sangat tinggi ini dilirik oleh pemilik usaha untuk menjadi pionir dupa lokal yang asli Bali. Usaha yang dijalankan ini sekaligus memberikan kesempatan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Sebagai pemilik pada CV. Chanda Kaori Sandoz, Ni Kadek Winie Kaori Intan Mahkota berusaha menanamkan kejujuran dan tanggung jawab pada setiap karyawannya. Semangat dan kerja keras harus dimiliki oleh para karyawannya dan ia berusaha untuk senantiasa menggali potensi mereka. Membina hubungan baik dengan konsumen, meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi adalah cara usaha ini bertahan. Perusahaan ini juga memberikan pelayanan yang prima dan penuh cinta kasih serta meningkatkan kinerja SDM dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari bisnis perusahaan. Akan tetapi dalam kenyataannya CV. Chanda Kaori Sandoz masih belum dapat mengelola SDM lebih maksimal sehingga kinerja karyawan masih belum mencapai standar yang diinginkan.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Produk Dupa
Pada Perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz
Tahun 2021

Bulan	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Pencapaian (%)
Januari	14.500	12.000	82,76%
Februari	15.000	11.700	78,00%
Maret	15.500	13.200	85,16%
April	16.000	12.750	79,69%
Mei	16.500	13.000	78,79%
Juni	17.000	14.100	82,94%
Juli	17.500	15.600	89,14%
Agustus	18.000	15.000	83,33%
September	18.500	16.200	87,57%
Oktober	19.000	16.900	88,95%
November	19.500	16.650	85,38%
Desember	20.000	17.600	88,00%
Jumlah	207.000	174.700	
Rata-Rata	17.250	14.662	85,00%

Sumber: CV. Chanda Kaori Sandoz, (2022)

Dalam Tabel 1.1 menyebutkan bahwa presentase pencapaian penjualan produk dupa pada CV. Chanda Kaori Sandoz adalah rata-rata sebanyak 14.662 unit perbulan atau sebesar 85,00%. Hal ini berarti CV. Chanda Kaori Sandoz belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu rata-rata 17.250 unit perbulan. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz belum maksimal sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan.

Di lihat dari kecerdasan emosional pada karyawan CV. Chanda Kaori Sandoz sebagian besar belum bisa mengatur dirinya dengan baik, maka masih sering terjadi ketersinggungan antar karyawan. Hal ini dapat memancing emosional diri seperti

mudah marah, mudah putus asa, dan cenderung karyawan sulit mengendalikan emosinya sehingga menyebabkan terjadinya konflik antar karyawan. Selain itu, kurang adanya motivasi sehingga karyawan selalu berfikir negatif terhadap rekan kerja dan kurangnya dorongan dari pemimpin untuk memberikan motivasi dan membangun suasana yang nyaman sehingga dapat mengendalikan tingkat emosi karyawan.

Kompetensi kerja di lihat dari keberhasilan perusahaan yang tidak lepas dari pencapaian kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan SDM, yang terjadi pada CV. Chanda Kaori Sandoz yaitu kinerja karyawan belum sepenuhnya kompeten yang di sebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan karyawan tidak sepenuhnya memahami tugas di setiap bidangnya seperti, kesalahan campuran bahan-bahan produksi, kesalahan teknis pembuatan, dan rendahnya kompetensi karyawan yang mengakibatkan belum menghasilkan kinerja yang optimal.

Adapun data jabatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz dapat ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Data Jumlah Karyawan Sesuai Formasi Jabatan dan Jenjang Pendidikan
Pada Perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz
Tahun 2021

No	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan	Jumlah Orang
1	SMA	Manajer Marketing	1
2	S1	Manajer Keuangan	1
3	SMA	Manajer Personalia	1
4	SMA	Manajer Distribusi	1
5	SMP	Leader/Koordinator	1
6	SMA	Supervisor Produksi Dupa Mentah	1
7	SMP	Supervisor Produksi Dupa Jadi	1
8	SMP/SMA	Karyawan Produksi Dupa Mentah	18
9	SMP/SMA	Karyawan Produksi Dupa Jadi	10
Total			35

Sumber: CV. Chanda Kaori Sandoz, (2022)

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa beberapa jabatan ditempati oleh karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaannya, dimana sebagian besar karyawan yang menduduki jabatan manager yaitu lulusan SMA sehingga, minimnya pengetahuan yang menyebabkan tidak ada peningkatan dalam memberikan ide-ide yang baik untuk perusahaan, hal tersebut dapat memperhambat hasil produksi dan target yang telah di tentukan.

Berdasarkan penjabaran diatas, hal tersebut melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Chanda Kaori Sandoz”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Chanda Kaori Sandoz?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Chanda Kaori Sandoz.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua pandangan yaitu dipandang secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti dan pembaca. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk berpikir secara ilmiah dengan berdasar

pada ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi pembaca, dari penelitian ini adalah sebagai tambahan ilmu dan informasi serta bahan kajian dalam penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Chanda Kaori Sandoz.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang kecerdasan emosional, kompetensi, dan penempatan kerja pada CV. Chanda Kaori Sandoz. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan atau tambahan bacaan ilmiah serta sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Rahmawati, dkk. (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sutrisno dalam Mukaroh dan Nani (2021), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas dan waktu yang digunakannya dalam menjalankan tugas.

Menurut Busro (2018), kinerja merupakan suatu hasil atau output dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan tercapainya visi dan misi perusahaan serta dilaksanakan dengan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian merupakan sebuah kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab

tugas yang diberikan, yang kemudian dibandingkan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu oleh perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Kristanti (2021), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).
- b. Faktor motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya, seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja digunakan sebagai alat untuk mengukur sebuah perubahan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sari (2021), untuk mengukur dan mengetahui kinerja dari para karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas (*Quality*)

Hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

c. Pemanfaatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran (*Presence*)

Hadirnya karyawan di perusahaan, baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seharusnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan Bekerjasama (*Interpersonal Impact*)

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang

telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang benar pula.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Mardiah (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Menurut Ekowati, dkk. (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Menurut Setyorini dan Syahlani (2018), Kecerdasan emosional secara sederhana dapat diartikan sebagai keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Ada beberapa macam emosi yang dikemukakan oleh Goleman (2016: 409) yaitu:

- a. Amarah: beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati.
- b. Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, putus asa.
- c. Rasa takut: cemas, gugup, khawatir, was was, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri.
- d. Kenikmatan: bahagia, gembira, riang, puas, senang, terhibur, bangga.

- e. Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih.
- f. Terkejut: terkesiap, terkejut.
- g. Jengkel: hina, jijik, muak, mual, tidak suka.
- h. Malu: malu hati, kesal.

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

2. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Tridhonanto dalam Sholikhati (2020), kecerdasan emosional terdapat beberapa aspek diantaranya sebagai berikut:

- a. Persepsi Emosi
Sikap manusia yang muncul dari alam perasaan seorang yang dapat merasakan berbagai jenis emosi dari ekspresi wajah, jenis musik, jenis warna dan jenis cerita.
- b. Pemahaman Emosi
Mengenali emosi dengan perasaan peka untuk menyesuaikan diri dengan perasaan orang lain.

c. **Pengelolaan Emosi**

Mampu mengendalikan emosi sendiri dengan mengetahui batasan-batasan terhadap perlakuan kepada orang lain dengan melihat perilaku yang tidak tepat.

d. **Mengenal Emosi**

Seseorang dapat menyadari, menyampaikan dan mengintegrasikan emosi secara tepat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional berkembang dalam diri seseorang disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Goleman dalam Telaumbanua, dkk. (2021) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu:

a. **Lingkungan Keluarga.**

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari.

b. **Lingkungan Non Keluarga.**

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya

ditujukan dalam suatu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh faktor secara internal dan eksternal. Kemudian, kecerdasan emosional harus terus diasah dan dikembangkan agar semakin memiliki kecerdasan emosional yang lebih baik, semakin mampu mengenali dan mengendalikan emosi diri sendiri dan juga orang lain.

4. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Aqli (2019), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

a. Kesadaran Diri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

b. Pengaturan Diri

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang

tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

c. Motivasi

Kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Keterampilan Sosial

Keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Pramularso (2018), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Cindrawasih (2019), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Menurut Edison dalam Maulana dan Hermana (2021), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Moeheriono dalam Lengkey, dkk. (2021) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari

dirinya, sehingga dia mampu melakukan dan melaksanakan perilaku-perilaku yang kognitif yang baik didalam organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Nurjanna (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

b. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

c. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

d. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan,

apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

f. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berpikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

g. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana

seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo dalam Ashariandi (2017), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.

b. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

c. Konsep Diri (Sikap)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.5 Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Gomes dalam Parera, dkk. (2021) penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Suwatno dalam Agustin (2019), penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Siswanto dalam Ashari (2020), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan

pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan seorang pekerja pada posisi atau pekerjaan yang tepat sesuai dengan kriteria yang dimiliki. Penempatan yang tepat dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas pekerjaan seseorang.

2. Faktor-Faktor Penempatan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hakim (2021), Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

a. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi pegawai yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan bahan pertimbangan.

b. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan pegawai, apalagi jika seseorang pegawai tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Bidang yang mengatur sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan pegawai berdasarkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada jabatan yang akan diberikan.

d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh bidang yang mengatur sumber daya manusia dalam menempatkan pegawai. pegawai wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.

e. Faktor Usia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika pegawai sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk pegawai yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

3. Indikator Penempatan Kerja

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja

dilaksanakan. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Menurut Suwatno (2017), Indikator penempatan kerja adalah:

a. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- 1) Pendidikan yang disyaratkan.
- 2) Pendidikan alternatif.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- 2) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- 3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- 1) Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- 2) Lamanya melakukan pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian ini dilakukan oleh Halim (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Supra Matra Abadi yang berlokasi di Desa S-5 Aek Nabara Kecamatan Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel jenuh) jumlah karyawan PT. Supra Matra Abadi sebanyak 87 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 87 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Ratnasari, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan”. Tempat penelitian ini dilakukan di D’Merlion Hotel yang berlokasi di Jalan Marina Komplek Pertokoan Merlion Square Blok A03-B11 Batu Aji Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini sebanyak 62 orang, yang diambil dengan metode sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di D’Merlion Hotel sebanyak 62 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di D’Merlion Hotel Batam.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Ronaldy, dkk. (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. BFI Cabang

Samarinda. Sampel penelitian ini sebanyak 47 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. BFI Cabang Samarinda sebanyak 47 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. BFI Cabang Samarinda.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Maretta, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Bank SulutGo Manado yang berlokasi di Jl. Sam Ratulangi No.9, Wenang Utara, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk menghitung jumlah sampel minimum yang dibutuhkan menggunakan Rumus Slovin, berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang didapatkan adalah sejumlah 128 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden

dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado sebanyak 128 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Angelica, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Berkat Terus Berlimpah atau yang dikenal dengan Transformer Center yang berlokasi di Jalan Raya Pandanrejo No 2 Kecamatan Bumiaji Kota Batu Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua karyawan yang ada pada Transformer Center dijadikan sampel penelitian sebanyak 75 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Transformer Center Kota Batu sebanyak 75 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu.

6. Penelitian ini dilakukan oleh Rahayuningsih dan Maelani (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan random sampling berjumlah 84 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah sebanyak 84 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pisma Garment Demak.
7. Penelitian ini dilakukan oleh Nurwin dan Frianto (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini memakai teknik sampel jenuh, dimana seluruh karyawan tersebut dijadikan

sebagai sampel dengan jumlah total 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kompetensi terhadap kinerja karyawan dan sama-sama memiliki jumlah responden sebanyak 35 orang. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian ini dilakukan oleh Candra, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 orang, teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan sebanyak 99 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan.

9. Penelitian ini dilakukan oleh Pratiwi, dkk. (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding”. Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 32 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Meranti Jaya Indah Di Modoinding sebanyak 32 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya Indah di Modoinding.
10. Penelitian ini dilakukan oleh Tambingon, dkk. (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Coco Prima Lelema yang berlokasi di Desa Lelema. Jenis

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Coco Prima Lelema Indonesia sebanyak 66 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema.

11. Penelitian ini dilakukan oleh Tobing dan Zamora (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Racer Technology Batam. Jumlah sampel sebanyak 57 orang dimana jumlah sample diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara teknik sampling purposive. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Racer Technology Batam sebanyak 57 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda

Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Racer Technology Batam.

12. Penelitian ini dilakukan oleh Afif, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press Di Depok”. Tempat penelitian ini dilakukan di CV. Gema Insani Press di Depok. Dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Gema Insani Press Di Depok sebanyak 100 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok.
13. Penelitian ini dilakukan oleh Damayanti (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Di Samarinda”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. Jenis penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 65 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Di Samarinda sebanyak 65 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian ini dilakukan oleh Klaas, dkk. (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah jumlah keseluruhan dari populasi yaitu 85 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Manado sebanyak 85 orang dan

sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

15. Penelitian ini dilakukan oleh Rondo, dkk. (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado)”. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. BPR Prisma Dana ITC Marina Plaza Block A No. 1, Manado Sulawesi Utara, sekaligus Kantor Divisi Operasional/Cabang Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sehingga sampel yang didapatkan adalah berjumlah 48 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. BPR Prisma Dana Manado sebanyak 48 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV. Chanda Kaori Sandoz dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.