

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena mampu dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja karyawan. (Yanti, dkk. 2023). Banyak perusahaan mulai memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan akan menuntut kinerja yang terbaik dari karyawan yang dimilikinya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:184), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan

kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Menurut Afandi (2021:83–84), kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Ubud Heaven Sayan Villa, dari hasil observasi dan wawancara terdapat fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa yaitu dapat dilihat dari indikator kualitas kerja yaitu menurunnya kualitas kerja yang dimiliki oleh beberapa karyawan dan kurang baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga adanya keluhan dari pelanggan terhadap kualitas yang dihasilkan. Jika hal ini terus terjadi maka akan menyebabkan kurangnya kepercayaan pelanggan pada Ubud Heaven Sayan Villa. Pada tabel 1.1 terdapat fenomena hasil pengukuran kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa periode Januari-Desember 2023.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Ubud Heaven Sayan Villa Periode Januari-Desember 2023

Periode	Aspek Penilaian	Bobot	Rata-Rata Nilai	Total	Rata-Rata Total	Ket
2021	Tepat Waktu	100	80	252	84%	Baik
	Kerjasama Tim	100	90			
	Kualitas Pekerjaan	100	82			
2022	Tepat Waktu	100	85	261	87%	Baik
	Kerjasama Tim	100	92			
	Kualitas Pekerjaan	100	84			
2023	Tepat Waktu	100	75	236	77%	Kurang
	Kerjasama Tim	100	77			
	Kualitas Pekerjaan	100	79			

Sumber : Ubud Heaven Sayan Villa (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan

pada Ubud Heaven Sayan Villa yang didasari oleh penilaian kinerja yang dilakukan selama periode Januari-Desember 2023 kepada seluruh karyawan yaitu dengan penilaian rata-rata total kinerja 77%, hal ini menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2023 mengalami penurunan yang signifikan jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, sehingga hal ini harus menjadi fokus utama perusahaan agar kualitas kerja di Ubud Heaven Sayan Villa dapat meningkat.

Fenomena lainnya yang berkaitan dengan penurunan kualitas kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa juga dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi yang terjadi pada karyawan Ubud Heaven Sayan Villa. Pada tabel 1.2 terdapat fenomena tingkat absensi pada Ubud Heaven Sayan Villa periode Januari-Desember 2023.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Ubud Heaven Sayan Villa 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Ada	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Hari Kerja Seseungguhnya	Prosentase Absensi (%)
A	b	C	d = (bxc)	E	F = (d-e)	$g = (e:d \times 100\%)$
Jan	39	26	1.014	35	979	3,4
Feb	39	24	936	28	908	2,9
Mar	39	27	1.053	39	1.014	3,7
Apr	39	25	975	29	946	2,9
Mei	39	27	1.053	35	1.018	3,3
Jun	39	26	1.014	38	976	3,7
Jul	39	26	1.014	36	978	3,5
Ags	39	27	1.053	37	1.016	3,5
Sept	39	26	1.014	32	982	3,1
Okt	39	26	1.014	35	979	3,4
Nov	39	26	1.014	29	985	2,8
Des	39	26	1.014	39	975	3,8
Jumlah		312	12.168	412	11.756	40
Rata-Rata		26	1.014	34,33	979,66	3,3

Sumber : Ubud Heaven Sayan Villa (2023)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Ubud Heaven Sayan Villa pada tahun 2023 yaitu rata-rata sebesar 3.3 %. Mahayani, dkk. (2022) menyatakan tingkat maksimum absensi yang dapat diterima adalah 3%. Apabila tingkat absensi di sebuah perusahaan melebihi 3% maka hal itu dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di Ubud Heaven Sayan Villa tergolong tinggi. Tingginya tingkat absensi menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini tentunya akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (Negara, 2020). Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang ditandai dengan kemampuan untuk mengenal emosi diri dan orang lain (Werni, 2022). Menurut Ali, dkk. (2023), kecerdasan emosional adalah keterampilan individu untuk mengelola emosi, memotivasi, dan tetap dalam komitmennya yang berguna untuk dirinya sendiri maupun berguna untuk orang lain.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Ubud Heaven Sayan Villa, beberapa permasalahan mengenai kecerdasan emosional yang sering terjadi di Ubud Heaven Sayan Villa yaitu seperti karyawan cenderung susah untuk mengenali dan menyadari perasaan yang dimiliki, karyawan sulit untuk mengontrol rasa emosi yang dimiliki sehingga menyebabkan lingkungan kerja kurang nyaman, mengalami kesulitan dalam memotivasi diri sendiri, kurangnya rasa empati yang dimiliki antar karyawan dan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa karyawan untuk mengenali emosi masing-masing antar karyawan. Permasalahan terkait kecerdasan emosional yang dialami beberapa karyawan pada Ubud Heaven

Sayan Villa tersebut dapat menyebabkan menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Sari, dkk. (2020), Putri, dkk. (2024) dan Negara, dkk. (2020) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Irfan, dkk. (2021), Borman (2021) dan Utama & Hasan (2024) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang karyawan (Utami, dkk., 2024). Menurut Auliya (2020), kepercayaan diri dapat diartikan sebagai keyakinan positif yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan, kualitas, dan nilai-nilai pada diri individu untuk mengatasi tantangan, dan menghadapi situasi serta kepercayaan diri dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi dalam kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait kepercayaan diri pada Ubud Heaven Sayan Villa, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi yaitu merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas yang dimiliki, tidak mampu mengambil keputusan dengan yakin, kurangnya konsep diri yang positif yang dimiliki oleh beberapa karyawan, sering merasa tidak percaya diri dan gemetar jika berbicara di depan banyak orang dan juga orang yang baru ditemui dan karyawan cenderung merasa takut untuk mengungkapkan pendapat yang dimilikinya. Permasalahan mengenai kepercayaan diri diatas juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa. Hal ini didukung oleh penelitian Kaat, dkk. (2022), Oktavia, dkk. (2021), Utami, dkk.

(2024) dan Ashari (2024) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Kalonio, dkk. (2019) yang menemukan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional dan kepercayaan diri, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan (Utami, dkk., 2024). Irawan & Maryati (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Hadiwijaya (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Perilaku karyawan terbentuk dari norma – norma dan nilai – nilai yang ada di suatu organisasi.

Menurut observasi yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa, terdapat beberapa permasalahan terkait budaya organisasi yaitu kurangnya integritas pada Ubud Heaven Sayan Villa yaitu karyawan kurang mentaati aturan yang ada seperti sering datang terlambat dan mendahului jam pulang kerja, kurangnya kebebasan untuk berkreasi dan berinovasi yang dimiliki oleh karyawan, karyawan cenderung merasa takut dalam mengemukakan pendapat dan juga konflik yang dihadapi. Beberapa karyawan juga merasa kurang puas terhadap pemberian bonus yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, hal ini tentunya dapat memicu kurangnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Adanya permasalahan mengenai budaya organisasi tersebut tentunya akan

menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Utami, dkk. (2024), Wiratama, dkk. (2022) dan Rivai (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Marlius dan Sari (2023), Marliana dan Febrian (2023) dan Azizah (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang terjadi di atas maka cukup relevan jika dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepercayaan Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pemaparan latar belakang pada bagian diatas maka disusunlah rumusan masalah ini sebagai berikut.

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa?
2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ubud Heaven Sayan Villa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut.

1. Secara teoritis hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam memperkuat teori-teori mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta akan menambah khasanah keilmuan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi Ubud Heaven Sayan Villa dalam meningkatkan efektivitas efisien dan mutu kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Locke menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. 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 karyawan dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan budaya organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Lahagu, dkk.

(2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat berfungsi sebagai alat pengukuran untuk menilai sejauh mana kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu sebagai berikut.

1. Keterampilan dan pengetahuan khusus, yaitu kemampuan dan pengetahuan yang spesifik yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, yaitu sekumpulan informasi ataupun gagasan yang diperoleh melalui pengamatan dan proses belajar.
3. Desain pekerjaan, yaitu proses yang bertujuan untuk mengatur tugas-tugas serta tanggung jawab terkait dengan pekerjaan tertentu.
4. Kepribadian, yaitu sifat dominan yang dimiliki oleh seseorang yang terbentuk melalui pembiasaan.
5. Motivasi kerja, yaitu dorongan ataupun rangsangan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
6. Kepemimpinan, yaitu cara seseorang dalam memimpin suatu kelompok ataupun organisasi.
7. Gaya manajemen, yaitu cara ataupun metode yang dilakukan oleh seorang manajer untuk menangani situasi di sebuah organisasi.
8. Budaya organisasi, yaitu karakteristik unik yang dimiliki oleh suatu organisasi.

9. Kepuasan kerja, yaitu rasa kepuasan yang dimiliki oleh karyawan Terhadap hasil yang diperoleh.
10. Iklim kerja, yaitu hasil perpaduan antara suhu dan panas radiasi dengan tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaannya.
11. Loyalitas, yaitu tingkat kesetiaan terhadap pekerjaan.
12. Komitmen, yaitu suatu kesediaan dan suatu keterikatan dalam melakukan sesuatu.
13. Disiplin pekerjaan, yaitu kepatuhan terhadap peraturan yang ada.
Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut.
 1. Kemampuan, yaitu suatu pengetahuan ataupun keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 2. Kepribadian dan minat kerja, yaitu sifat dominan yang dimiliki dalam diri seseorang terhadap pekerjaan yang disukai dan diminati.
 3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, yaitu kejelasan dalam menerima seseorang pekerja dapat meningkatkan motivasi pekerja dalam melakukan suatu pekerjaannya.
 4. Tingkat motivasi pekerja, yaitu tingkat dorongan yang diberikan kepada seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
 5. Kompetensi, yaitu kumpulan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 6. Fasilitas kerja, yaitu segala sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

7. Budaya kerja, yaitu norma ataupun karakteristik unik yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kepemimpinan, yaitu cara seseorang dalam memimpin suatu kelompok ataupun organisasi.
9. Disiplin kerja, yaitu kepatuhan dan ketaatan seseorang dalam menjalankan sesuatu yang sesuai dengan aturan.

Menurut Busro (2020) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kemampuan intelektualitas, yaitu keahlian atau kapasitas seseorang untuk menjalankan aktivitas sehari-hari dengan berpikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.
2. Disiplin kerja, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan organisasi.
3. Kepuasan kerja, yaitu sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka.
4. Motivasi karyawan, yaitu rangsangan yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya.
5. Gaya kepemimpinan, yaitu cara seorang pemimpin dalam mengelola kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
6. Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja.
7. Kompensasi, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai bagian dari hubungan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas (mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu, yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu, yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Robbins (2016:260) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2015) ada empat indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, yaitu kemampuan produksi sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.
2. Volume pekerjaan, yaitu kemampuan produksi sesuai dengan standar volume yang ditetapkan perusahaan.
3. Keandalan kerja, yaitu meliputi penerapan pengawasan proses, inisiatif, kehati-hatian, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Sikap, yaitu pernyataan penilaian tentang sesuatu, orang, atau peristiwa.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang ditandai dengan kemampuan untuk mengenal emosi diri dan orang lain (Werni, 2022). Menurut Ali, dkk. (2023), kecerdasan emosional adalah keterampilan individu untuk mengelola emosi, memotivasi, dan tetap dalam komitmennya yang berguna untuk dirinya sendiri maupun berguna untuk orang lain. Menurut Goleman (2017) kinerja

karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (berasal dari jasmani dan psikologis), sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu (berasal dari stimulus dan juga lingkungan).

Nurliani, dkk. (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional (EQ) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sebagai berikut.

1. Kesadaran dalam diri sendiri, yaitu kemampuan yang dimiliki untuk mengenali serta memahami diri sendiri.
2. Kontrol diri, yaitu kemampuan seseorang untuk membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa kearah positif.

3. Memberikan motivasi, yaitu memberikan dorongan kepada seseorang ataupun diri sendiri untuk melakukan sesuatu.

Menurut Kardiawan, dkk. (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang yaitu sebagai berikut.

1. Faktor psikologis, yaitu aspek-aspek yang dapat mempengaruhi mental karyawan di tempat kerja.
2. Faktor pelatihan emosi, yaitu melibatkan pengembangan dan penggunaan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi.
3. Faktor pendidikan, yaitu faktor yang berasal dari tingkat pendidikan ataupun wawasan yang dimiliki oleh seseorang.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2024) mengadopsi lima indikator yang tercakup dalam emotional intelligence dari model Salovey dan Meyer, yaitu sebagai berikut.

1. Kesadaran diri atau pengenalan diri, pada dasarnya dimensi untuk mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan institusi, seperti kesadaran emosi, penilaian diri secara teliti, dan percaya diri.
2. Pengaturan diri atau pengendalian diri, memberi tekanan untuk mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri, seperti kendali diri, sifat dapat dipercaya, kewaspadaan, dan inovasi.
3. Motivasi, yaitu kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peralihan sasaran, seperti dorongan prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.
4. Empati, merupakan kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain,

seperti memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman, dan kesadaran politis.

5. Keterampilan sosial, mengenali emosi saat berinteraksi dengan orang lain, membaca situasi dan jejaring sosial dengan cernat, berinteraksi dengan lancar, dan menggunakan keterampilan untuk memengaruhi, membimbing, bermusyawarah dan memecahkan masalah, dan berkolaborasi dengan tim dalam bekerja.

Menurut Maitrianti (2021), unsur-unsur atau indikator-indikator kecerdasan emosional ini dapat dilihat sebagai berikut.

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu dalam mengenali dan memahami diri sendiri secara menyeluruh.
2. Pengelolaan emosi, yaitu cara yang dilakukan seseorang untuk mengendalikan emosi yang dimilikinya.
3. Penggunaan emosi yang produktif, yaitu mengelola dan mengarahkan emosi ke arah yang positif dan produktif.
4. Empati, empati yaitu kemampuan untuk memahami perasaan orang lain.
5. Membangun hubungan, yaitu proses menjalin hubungan antar individu dalam kegiatan sehari-hari.

Menurut Nani dan Mukaroh (2021) mengemukakan indikator-indikator kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut.

1. Kesadaran diri (*self awareness*), yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri.
2. Pengaturan diri (*self regulation*), yaitu penetapan tujuan dalam diri individu dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Motivasi diri (*self motivation*), yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Empati (*empathy*), yaitu kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dialami oleh orang lain.
5. Keterampilan sosial (*social skills*), yaitu kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dengan orang lain.
6. Menjaga lisan dan menahan amarah, yaitu sikap untuk mengontrol emosi yang dimiliki.

2.1.4 Kepercayaan Diri

a. Pengertian Kepercayaan Diri

Menurut Auliya (2020), kepercayaan diri dapat diartikan sebagai keyakinan positif yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan, kualitas, dan nilai-nilai pada diri individu untuk mengatasi tantangan, dan menghadapi situasi serta kepercayaan diri dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi dalam kemampuan kerja. Normasari (2024) menyatakan bahwa kepercayaan diri adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuan, tanggung jawab atas keputusan yang telah dibuat, dapat menerima kenyataan secara objektif, dan berani untuk mengungkapkan perasaan yang sebenarnya kepada orang lain, seperti optimis dalam menghadapi suatu permasalahan yang telah di hadapinya. Kepercayaan diri adalah satu diantara aspek yang mempengaruhi employabilitas yang sangat menentukan di mana Individu yang mempunyai keyakinan diri yang besar

cenderung mempunyai kapabilitas, pemahaman, dan kepribadian yang diperlukan dalam memperoleh pekerjaan (Khairunnisa, dkk., 2022).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Menurut Hurlock (2017) rasa percaya diri dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal sebagai berikut.

1. Faktor Internal

- a. Konsep diri, terbentuknya suatu rasa percaya diri pada individu dengan adanya perkembangan konsep diri yang diperoleh oleh lingkungan sekitar. Konsep diri sendiri merupakan padangan mengenai dirinya sendiri. Individu yang memiliki rasa rendah diri biasanya memiliki konsep negatif pada dirinya, sebaliknya jika individu memiliki rasa percaya diri akan mempunyai konsep diri yang positif.
- b. Harga diri, harga diri merupakan mengevaluasi terhadap dirinya sendiri. Individu yang mempunyai harga diri yang tinggi biasanya akan memiliki pemikiran yang rasional sehingga mudah menjalin hubungan dengan individu lain.
- c. Kondisi fisik, kondisi fisik yang berubah dapat mempengaruhi pada rasa percaya diri.
- d. Penampilan fisik merupakan faktor utama rendahnya harga diri dan percaya diri pada setiap individu. Ketidakmampuan seseorang dalam penampilan dapat mengakibatkan rasa rendah diri yang kelihatan.
- e. Pengalaman hidup, kepercayaan diri didapatkan dari pengalaman hidup yang mengecewakan ialah paling sering terjadinya asal mula timbulnya rasa

rendah diri, apalagi pada seseorang yang memiliki rasa tidak aman, kurang kasih sayang ataupun kurang perhatian.

2. Faktor Eksternal

- a. Pendidikan, pendidikan dapat mempengaruhi rasa percaya pada diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah biasanya cenderung menyebabkan individu merasa dibawah kemampuan dari pada orang lain, sebaliknya jika individu yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi biasanya cenderung menjadi lebih mandiri dan tidak bergantung dengan orang lain.
- b. Lingkungan, lingkungan merupakan dalam aspek lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, dukungan yang baik dari orang lain yang diterima dari lingkungan keluarga seperti anggota keluarga yang saling berkomunikasi dan memberikan rasa nyaman dan aman yang tinggi. Begitupun di lingkungan masyarakat.

Pramanik, dkk. (2024) menyatakan tingkat kepercayaan diri dapat terpengaruh oleh dua faktor yaitu sebagai berikut.

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu (kemampuan fisik, harga diri, konsep diri, pengalaman hidup, dan penampilan fisik).
2. Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu.

Samosir (2024) menyatakan faktor-faktor kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut.

- 1 Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang.
- 2 Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

- 3 Konsep diri, yaitu gambaran yang berada dalam diri individu dalam melihat, menilai dan menyikapi dirinya sendiri.
- 4 Harga diri, yaitu penilaian yang dilakukan seseorang atas kualitas-kualitas yang ada dalam dirinya.
- 5 Lingkungan (keluarga dan sekolah), yaitu kesatuan ruang yang meliputi semua benda, sumber daya dan makhluk hidup.
- 6 Pengalaman yang dimiliki oleh individu, yaitu sesuatu yang sudah pernah terjadi atau dialami oleh seseorang.

c. Indikator Kepercayaan Diri

Menurut Hurlock (2017), mengatakan bahwa kepercayaan diri yang berlebihan bisa menimbulkan sifat yang negatif. Seseorang individu yang melakukan hal-hal dengan kepercayaan yang berlebihan sering memberikan kesan yang berbeda dan memiliki beberapa lawan pada dirinya. Hal ini bisa menyebabkan konflik dengan orang lain. Aspek-aspek atau indikator dalam kepercayaan diri terdiri dari empat yaitu sebagai berikut.

1. Cinta diri, individu yang percaya diri, mencintai diri sendiri dan cinta ini bukanlah sesuatu yang dirahasiakan bagi orang lain. Cinta diri sendiri merupakan perilaku seseorang untuk memelihara diri sendiri.
2. Pemahaman diri, individu yang memiliki pemahaman diri yang baik akan menyadari kekuatannya, mengenal kelemahan, dan keterbatasannya, tumbuh dengan kesadaran yang mantap tentang identitas sendiri, dan terbuka untuk menerima umpan balik dari orang lain.
3. Tujuan hidup yang jelas, individu yang memiliki kepercayaan diri selalu mengetahui tujuan hidupnya karena individu tersebut mempunyai pikiran

yang jelas mengapa melakukan tindakan tertentu dan tahu hasil apa yang bisa diharapkan.

4. Berpikir positif, individu yang memiliki kepercayaan diri merupakan teman yang menyenangkan karena individu tersebut bisa melihat kehidupan dari sisi yang cerah dan individu tersebut mengharap serta mencari pengalaman dengan hasil yang bagus.

Samosir (2024) menyatakan aspek-aspek atau indikator kepercayaan diri yaitu sebagai berikut.

- 1 Yakin akan kemampuan diri, yaitu merasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki.
- 2 Optimis, yaitu selalu merasa yakin dan percaya diri terhadap sesuatu yang dilakukannya.
- 3 Bertanggung jawab, yaitu sikap berani menanggung segala konsekuensi yang terjadi.
- 4 Realistis, yaitu cara berpikir penuh dengan perhitungan dan sesuai dengan kemampuan.
- 5 Rasional, yaitu cara berpikir yang logis dan sistematis.

Agustin, dkk. (2023) menyatakan terdapat 6 indikator kepercayaan diri yaitu sebagai berikut.

1. Percaya dalam kemampuan diri, yaitu rasa percaya terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
2. Dapat mengevaluasi peristiwa, yaitu kemampuan dalam melakukan penilaian dan panafsiran terhadap suatu peristiwa.

3. Bertindak mandiri, yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan tanpa bergantung kepada orang lain.
4. Kepercayaan diri mampu menentukan tindakan, yaitu kemampuan untuk mengambil keputusan dan mengambil tindakan yang efektif.
5. Memiliki konsep diri yang positif, yaitu memiliki pandangan ataupun tujuan yang positif di dalam dirinya.
6. Berani mengungkapkan pendapat yaitu kemampuan berani mengeluarkan pendapat yang dimilikinya.

2.1.5 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Refiana, dkk. (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang kemudian diteruskan kepada anggota baru untuk mengikuti sistem yang telah ditentukan. Irawan & Maryati (2024) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai pembeda dengan organisasi lainnya, sebagai identitas anggota sebuah organisasi, sebagai komitmen anggota di atas kepentingan bersama, sebagai perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakan, dan berguna pula sebagai mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota. Mengingat budaya organisasi merupakan nilai, kepercayaan bersama para anggota organisasi, tentu budaya ini hendaknya senantiasa terus dibangun dan dibina dalam organisasi. Hal ini terkait

dengan berbagai macam latar belakang anggota organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Hadiwijaya (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Perilaku karyawan terbentuk dari norma – norma dan nilai – nilai yang ada di suatu organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Terdapat enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi (Wahyuddin, dkk., 2021) yaitu sebagai berikut.

- a. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. Norma yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules*, yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate*, merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall “feeling”*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang,

cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Andayani & Tirtayasa (2019:47) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut.

1. Faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor internal, yaitu organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Ali & Ali (2023), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.
2. Nilai, yaitu aspek sentral dalam kehidupan manusia yang mempengaruhi cara berpikir, bertindak dan merespon lingkungan.
3. Motivasi, yaitu dorongan yang muncul dalam diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan.
- c. Indikator Budaya Organisasi

Apriliani & Rachman (2021) menyatakan bahwa terdapat lima indikator dalam budaya organisasi, kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut.

1. Perhatian terhadap detail, yaitu kemampuan untuk focus pada semua aspek tugas dan memperhatikan detail-detail kecil yang dapat dengan mudah terlewatkan.
2. Orientasi hasil, yaitu seseorang yang berfokus pada hasil yang diinginkan.

3. Orientasi orang, yaitu sikap dan perilaku seseorang terhadap orang lain untuk menciptakan harmoni.
4. Orientasi tim, yaitu proses pengenalan dan penyesuaian yang dilakukan untuk membantu tim memahami lingkungan kerja, budaya, nilai-nilai dan tanggung jawab.
5. Stabilitas, yaitu kemampuan untuk mempertahankan sesuatu hal, agar tidak berubah-ubah (tetap konsisten)

Menurut Habudin (2020), terdapat beberapa aspek atau indikator dalam budaya organisasi. Beberapa indikator tersebut antara lain sebagai berikut.

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat akuntabilitas, kebebasan, atau penentuan nasib sendiri yang dimiliki setiap anggota organisasi saat menyuarakan pemikirannya. Dalam hal gagasan untuk kemajuan dan perbaikan, kelompok atau pimpinan suatu organisasi harus mengapresiasi inisiatif individu tersebut.
2. Koordinasi, yaitu sejauh mana suatu organisasi atau bisnis dapat memotivasi anggota organisasi agar berfungsi bersama-sama merupakan integrasi yang sedang dibahas. Kesatuan unit-unit ini dapat meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan yang dilakukan.
3. Pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana hierarki kekuasaan formal menghambat komunikasi dapat berbeda-beda, dan kadang-kadang dapat mempersulit karyawan untuk berkomunikasi satu sama lain atau dengan atasan mereka.

4. Penguasaan, yaitu peraturan atau standar yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah contoh mekanisme pengendalian yang dapat digunakan.
5. Arah, yaitu sejauh mana suatu bisnis atau organisasi mampu secara tepat menentukan hasil dan tujuan yang diharapkan. Visi, tujuan, dan sasaran organisasi semuanya mengungkapkan sasaran dan harapan ini dalam istilah yang sangat eksplisit.

Menurut Sholelah, dkk. (2024) terdapat beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Tindakan individu, yaitu seberapa besar organisasi menghargai dan membudayakan kebebasan pendapat.
2. Tanggung jawab, yaitu mengacu pada seberapa besar organisasi memupuk perasaan bertanggung jawab bagi setiap anggota.
3. Kebebasan, yaitu seberapa besar anggota diberi kebebasan kreatif oleh organisasi.
4. Integritas, yaitu tingkat kemampuan organisasi untuk mendorong anggota stafnya untuk bekerja.
5. Dukungan manajemen, yaitu tingkat kemampuan manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi, menawarkan bantuan, dan memberikan dukungan yang jelas kepada staf mereka.
6. Kontrol, yaitu mencakup set aturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku anggota staf.
7. Sistem kompensasi, yaitu seperti kenaikan gaji atau promosi, tidak didasarkan pada senioritas, sikap pilih kasih atau faktor lainnya.

8. Bersedia menghadapi konflik dan tindakan beresiko, yaitu berarti seberapa banyak pegawai didorong untuk bertindak inovatif dan agresif serta mengemukakan kritik dan konflik secara terbuka.
9. Pola komunikasi, yaitu menunjukkan seberapa dibatasi komunikasi oleh hierarki otoritas formal.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sari, dkk. (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu, menunjukan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepribadian. Putri, dkk. (2024) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Selemadeg Timur juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan kompetensi.

Penelitian serupa ditemukan oleh Negara, dkk. (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Taspen Kantor Cabang Melati Denpasar, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan intelektual.

Berbeda dengan penelitian Irfan, dkk. (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional, sedangkan perbedaannya yaitu hanya menggunakan satu variabel bebas saja.

Penelitian ini didukung oleh Borman (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palu Mitra Utama (PMU), yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas budaya kerja dan kepribadian. Penelitian serupa ditemukan oleh Utama & Hasan (2024) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Teamwork*, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z Di Pekanbaru, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas *teamwork* dan kompensasi.

2.2.2 Pengaruh Kepercayaan Diri (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kaat, dkk. (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi, menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepercayaan diri, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas stress kerja dan lingkungan kerja. Oktavia, dkk. (2021) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Toko Kartika, juga menunjukkan bahwa Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kecerdasan emosional dan kepercayaan diri, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja.

Penelitian serupa ditemukan oleh Utami, dkk. (2024) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 7 Denpasar, yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (kepercayaan diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pada SMP Negeri 7 Denpasar. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas efikasi diri (kepercayaan diri), sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja. Ashari (2024) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya, yang juga menemukan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepercayaan diri, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas kepemimpinan pelayan.

Penelitian yang berbeda ditemukan oleh Kalonio, dkk. (2019) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado, yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Mercure Manado. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepercayaan diri, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas kualitas kehidupan.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Utami, dkk. (2024) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh *Reward*, *Punishment* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Cokroaminoto Sari Motor Denpasar, yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Cokroaminoto Sari Motor Denpasar. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas budaya organisasi, sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas *reward* dan *punishment*. Wiratama, dkk. (2022) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung juga menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas budaya organisasi, sedangkan

perbedaannya yaitu menggunakan variabel bebas stress kerja dan komitmen organisasi. Penelitian serupa ditemukan oleh Rivai (2020) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, yang menemukan bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas budaya organisasi, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepemimpinan transformasional.

Penelitian yang berbeda ditemukan oleh Marlius & Sari (2023) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas budaya organisasi, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas rotasi pekerjaan. Marlina dan Febrian (2023) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII, juga menemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas budaya organisasi, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian serupa ditemukan oleh Azizah (2023) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang (Studi Pada Kantor Sekretariat

DPRD Kabupaten Lumajang, yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas budaya organisasi, sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel bebas kepemimpinan dan komunikasi organisasi

