

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Menurut Syamsuddinnor (2019) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan terkait sumber daya manusia salah satunya adalah kinerja. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan (Pratiwi, 2019).

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi

oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2020:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2019).

Menurut Fahmi (2019:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional (Asmono, 2018). Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2019:189–193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan kerja dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kecerdasan emosional, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Penelitian dilakukan di Tunas Jaya Sanur yang merupakan usaha yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi. Dalam operasionalnya, terjadi masalah kinerja karyawan yaitu fluktuasi penjualan perusahaan selama tahun 2023. Berikut disajikan data penjualan Tunas Jaya Sanur tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Penjualan PT. Tunas Jaya Sanur Tahun 2023**

No	Bulan	Penjualan (Rp)	Persentase Perubahan (%)
1	Januari	2.256.076.000	
2	Februari	2.377.598.000	5,39
3	Maret	2.085.090.000	-12,30
4	April	2.032.080.000	-2,54
5	Mei	2.033.078.000	0,05
6	Juni	2.223.087.000	9,35
7	Juli	2.133.089.000	-4,05
8	Agustus	2.242.089.000	5,11
9	September	2.212.060.000	-1,34
10	Oktober	2.205.056.000	-0,32
11	November	2.104.589.000	-4,56
12	Desember	2.104.354.000	-0,01
<b>Jumlah</b>		26.008.246.000	-5,23
<b>Rata-rata</b>		2.167.353.800	-0,48

Sumber: PT. Tunas Jaya Sanur (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penjualan PT. Tunas Jaya Sanur selama tahun 2023 mengalami fluktuasi dan cenderung mengalami penurunan sebesar -5,23%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih rendah.

Menurut Kasmir (2019:189–193) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020: 193). Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja menjadi faktor penunjang dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini di dasarkan pada kegiatan di perusahaan penuh menggunakan tenaga kerja karyawan.

*Research gap* dalam penelitian ini, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dananjaya (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hidayah (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputraa (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratami (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan salah satunya terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur dapat dilihat di Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Presentase Tingkat Absensi Karyawan**  
**PT. Tunas Jaya Sanur Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Tingkat absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E:D \times 100\%$
Januari	47	26	1222	37	1185	3,03
Pebruari	47	25	1175	34	1141	2,89
Maret	47	25	1175	39	1136	3,32
April	47	26	1222	33	1189	2,70
Mei	47	25	1175	39	1136	3,32
Juni	47	25	1175	32	1143	2,72
Juli	47	25	1175	36	1139	3,06
Agustus	47	24	1128	37	1091	3,28
September	47	24	1128	36	1092	3,19
Oktober	47	26	1222	37	1185	3,03
November	47	26	1222	36	1186	2,95
Desember	47	24	1128	32	1096	2,84
<b>Jumlah</b>		301	14147	428	13719	36,33
<b>Rata-rata</b>		25,08	1178,92	35,67	1143,25	3,03

Sumber: PT. Tunas Jaya Sanur

Berdasarkan Tabel 1.2 tingkat absensi karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur dari bulan Januari sampai bulan Desember 2023 cenderung berfluktuasi dimana dalam setiap bulannya rata-rata sebesar 3,03% menunjukkan tingkat absensi tinggi. Karena menurut Ardana dkk (2020:93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Kasmir, 2019:189–193) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres

tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Iliyin, 2019). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik. Masalah lain yang terjadi di perusahaan adalah masalah kecerdasan emosional. Ketika karyawan menghadapi masalah pribadi atau emosional di luar pekerjaan, hal ini bisa berdampak negatif pada kinerja mereka. Emosi yang tidak terkelola dengan baik dapat mengganggu fokus dan produktivitas. Selain itu, kecerdasan emosional yang kurang juga terlihat dari karyawan sulit berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja sehingga sulit membangun dan memelihara hubungan baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa 10 orang karyawan mengatakan bahwa mereka sering kesulitan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, seperti adanya perubahan aturan, perubahan terhadap tugas baru yang diberikan. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan bagian kepegawaian, beberapa karyawan kurang memiliki empati terhadap karyawan lainnya, sehingga mereka jarang mau terlibat dalam kegiatan tim dan juga kurangnya dukungan terhadap rekan kerja.

*Research gap* dalam penelitian ini, antara lain penelitian Putra dan Widyani (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kecerdasan emosional akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Pande dan Widyani (2019) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hidayah (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sari dkk (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Saraswati dan Widyani (2021) yang menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja (Kasmir, 2019:189–193). Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2020:94). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakberadaan hal seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2019:49).

Selain itu 7 karyawan juga mengatakan terjadi masalah kemampuan kerja. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki contohnya pada karyawan administrasi yang mempunyai latar belakang pendidikan pariwisata. Hal ini membuat karyawan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan bagian pemasaran belum memiliki pengalaman yang cukup untuk menangani

permasalahan pemasaran, sehingga berdampak pada penurunan hasil penjualan pada Tunas Jaya Kontraktor di Sanur.

*Research gap* dalam penelitian ini, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Widyantari dan Widyani (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan kemampuan kerja yang baik, maka karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fristia dkk (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Widyantari dan Widyani (2021) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Sugiharta (2019) yang menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Sanur”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur?
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur?

3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian masalah dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi mahasiswa

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk menerapkan antara teori yang diperoleh dengan kenyataan yang ada di perusahaan khususnya mengenai disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja dan kinerja karyawan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada PT. Tunas Jaya Sanur.



2. PT. Tunas Jaya Sanur

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran bagi PT. Tunas Jaya Sanur menetapkan kebijakan dimasa yang akan datang terutama berhungan dengan disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat memperkaya wawasan terutama mengenai teori disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja serta kinerja karyawan



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human *behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder *goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

*Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) relevan dengan penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan kemampuan kerja.

Disiplin kerja berhubungan langsung dengan bagaimana seorang karyawan mengikuti aturan dan prosedur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengacu pada mekanisme pertama teori penetapan tujuan, yaitu penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan, disiplin kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk fokus dan tidak teralihkan dari tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi juga mendukung mekanisme kedua, **yaitu** tujuan membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pengelolaan emosi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola stres dan tantangan emosional yang muncul dalam proses pencapaian tujuan. Hal ini berhubungan dengan mekanisme ketiga, **yaitu** adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Kecerdasan emosional membantu karyawan untuk tetap tenang, mengatasi hambatan emosional, dan menjaga motivasi untuk terus bekerja menuju tujuan meskipun menghadapi tekanan atau kegagalan sementara. Selain itu, kecerdasan emosional juga mendukung mekanisme keempat, **yaitu** tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan, karena mereka dapat mengelola konflik atau situasi yang mengganggu pencapaian tujuan.

Kemampuan kerja mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas. Teori penetapan tujuan mengemukakan bahwa tujuan yang menantang namun

realistis akan mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam rangka mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, kemampuan kerja yang tinggi mendukung mekanisme kedua (mengatur usaha yang diberikan untuk mencapai tujuan) dan mekanisme keempat (menetapkan strategi dan tindakan sesuai rencana). Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik akan lebih efektif dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, serta lebih mampu menyesuaikan strategi saat dihadapkan pada hambatan.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2019:86) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Menurut Sinambela (2020:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja

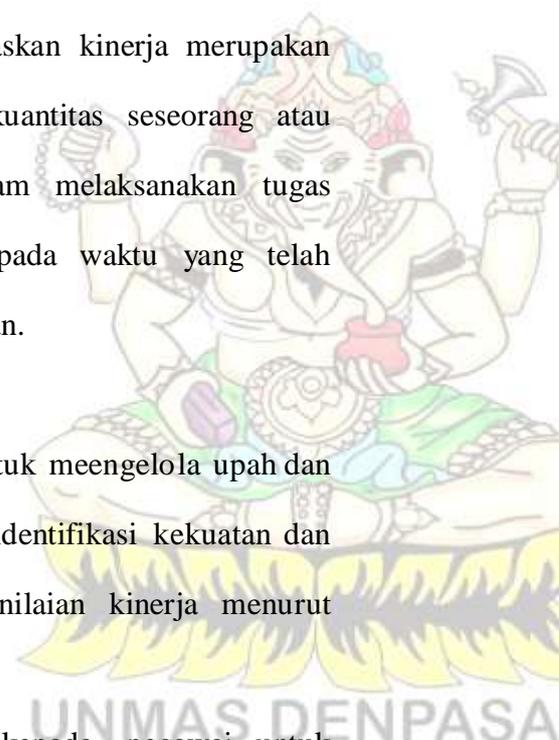
didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada msing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Hamali (2019:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan.

## 2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan baik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2019) sebagai berikut

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk peneempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.



- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
  - e. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
  - f. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
  - g. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
  - h. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
  - i. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
  - j. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik
3. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas Kerja.

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 20198). Kedisiplinan kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi- fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik (Hasibuan, 2020: 193). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya



salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2020: 212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenangnya yang di berikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2019: 291). Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2019: 824). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2019: 44). Pengertian lain dari disiplin yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2020: 610).

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singdimedjo (Sutrisno, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

### a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang

memadai belum tentu pula menjamintegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan karyawan.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan. Seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

3. Indikator-indikator kedisiplinan

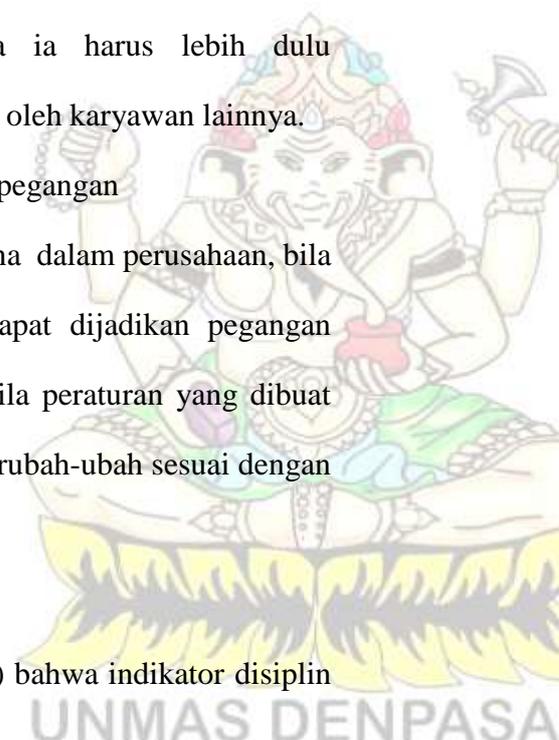
Menurut Singdimedjo dalam Sutrisno (2020) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap peraturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaannya.



c. Taat dalam peraturan perilaku perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 2.1.4 Kecerdasan Emosional

##### 1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa (Iliyin, 2019). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik.

Mayer dan Salovey (2019: 513) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memandu pikiran dan tindakan. Menurut Goleman (2019: 7) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *move* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi. (Cherniss, 2019: 85) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat dan

mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

Dari beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

## 2. Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek aspek kecerdasan emosi menurut Mayer dan Salovey (2019:56) adalah sebagai berikut:

### a. Mengenali Emosi Diri

Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut John Mayer kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

### b. Mengelola Emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.



c. Memotivasi Diri Sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Myres (2019: 171) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.

d. Mengenali emosi orang lain

Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

e. Membina Hubungan

Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati. Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

3. Fungsi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang dapat

membentuk kecerdasan emosi seseorang menurut Goleman (2019:135) yaitu:

a. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana cara berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak. Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap transmisi emosi yang paling halus sekalipun. Kehidupan emosi yang dipupuk sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak di kemudian hari, sebagai contoh: anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan- perasaan, berempati, tanggung jawab, dan lain sebagainya. Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah tingkah laku yang negatif.

b. Lingkungan Sosial

Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran. Bermain peran memunculkan rasa empati, contohnya: anak dapat menghibur temannya yang menangis. Permainan peran dapat membuat anak memerankan dirinya sebagai individu lain dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Jadi, menangani emosi orang lain termasuk seni yang mantap untuk menjalin hubungan

sehingga membutuhkan keterampilan emosi. Dengan landasan ini keterampilan berhubungan dengan orang lain menjadi lebih matang.

#### 4. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2019:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

##### a. Kesadaran diri

Karyawan mampu untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi

##### b. Pengaturan diri

Karyawan mampu 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

Karyawan mampu 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 (*empaty*)

Karyawan mampu berempati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e. Keterampilan sosial

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

### 2.1.5 Kemampuan Kerja

#### 1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas kesanggupan, kecakapan, kekuatan seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2019:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2020:94). Kemampuan berhubungan erat dengan

kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas atau bakat yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)* seorang karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

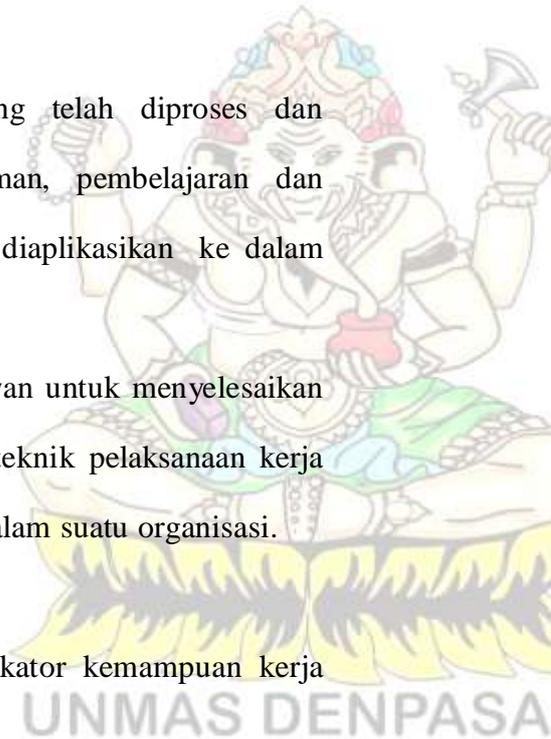
Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2019), fakto-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja adalah faktor pengetahuan (*kownledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- a. Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.
- b. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

## 3. Indikator Kemampuan Kerja

Suryani (2019) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- b. Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.



- c. Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Putra (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Bumi Prima Dana Di Kecamatan Kediri Kabupaten Tabanan. Tujuan penelitian adalah: Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor BPR Bumi Prima Dana? Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPR Bumi Prima Dana? Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPR Bumi Prima Dana? Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang yang diambil dengan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian memang benar ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bumi Prima Dana. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Dhananjaya (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Tunas Mandiri Finance Denpasar). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Tunas Mandiri Finance Denpasar). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 45 orang. Metode penentuan sampel dengan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda, terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3. Noviartha (2019) pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) area bali timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 60 karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Timur. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.00. Sampel ditentukan dengan metode purposive sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan korelasi product moment, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,011. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,018. Dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,002.

4. Fristia dkk (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 78 pengemudi taksi. Teknik

Analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Sugiharta (2019) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hidayah (2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Tegal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel 107 orang. Teknik analisis data yang digunakan uji analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Tegal.

7. Sari, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Bank Central Asia Tbk Cabang Kantor Fungsional Consumer Card (KFCC) Kuta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kantor Fungsional Consumer Card (KFCC) Kuta. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kantor Fungsional Consumer Card (KFCC) Kuta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang ditentukan berdasarkan metode non-probability sampling. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
8. Sari dkk (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. Penelitian ini menggunakan sampel 42 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil regresi linier berganda kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh positif terhadap karyawan kinerja
9. Syaeful (2021) Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Riez Palace Hotel Tegal. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini

adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan, kuesioner dan observasi. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi sederhana, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

10. Saraswati dan Widayani (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Variabel bebas penelitian ini adalah disiplin kerja dan kecerdasan emosional, variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Teknik Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Widyantari dan Widayani (2021) Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Variabel bebas penelitian ini adalah kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan puaan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

12. Putra dan Widyani (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wiguna Alam Persada. Variabel bebas penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan stres kerja, variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Putra, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Pangan Sejati. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Puri Pangan Sejati sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode Purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi ( $R^2$ ), uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, etos kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Putri, dkk (2023) Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang). Tujuan penelitian ini yaitu untuk menunjukkan bagaimana kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang). Kajian ini berfokus pada pegawai produksi bagian sewing PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling. Aplikasi SPSS versi 21 digunakan untuk melakukan

uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi dengan MRA, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini menghasilkan kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi dapat memoderasi dampak kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang.

15. Maryadi dan Nurdin (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rapigra Jakarta Penelitian ini mengungkapkan bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu berupa kuesioner dan metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada karyawan PT. Rapigra Jakarta dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode purposive sampling yaitu seluruh populasi departemen produksi dijadikan responden sebanyak 87 responden. Dari hasil uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan uji t parsial untuk variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rapigra Jakarta.
16. Azrul dan Adda (2021) pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Radar Sulteng. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Radar Sulteng Membangun. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja pada

PT. Radar Sulteng Membangun, jumlah populasinya sebanyak 42 orang responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda didapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Radar Sulteng Membangun. Dari hasil pengujian secara parsial (uji t) ditemukan bahwa variabel kecerdasan emosional terdapat pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

17. Iswanti (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Empiris Pada CV. Gulon Teknik). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Gulon Teknik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. OCB dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan