

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Kinerja Karyawan (Y)**

###### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Robbins, (2006) dalam Shaputra, Hendriani (2015) Kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kedua adalah faktor motivasi kinerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Definisi lain tentang kinerja menurut Edison, (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja terdiri beberapa factor diantaranya kemampuan pendidikan, pengetahuan dan pengalaman. serta suatu proses pelaksanaan tugas yang di berikan kepada seorang pegawai sehingga dapat di lakukan dengan baik. Berupa hasil yang telah dicapai sesuai tanggung jawab dan diukur selama periode waktu tertentu.

## **b. Teori Keseimbangan**

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila mendapatkan manfaat (*benefit*) dan akal (*reasonable*). Teori tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat tercapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan..

## **c. Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Edison, (2016) terdapat faktor-faktor dalam kinerja sebagai berikut :

### **1. Kompetensi**

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? jika “Ya”, perlu di tingkatkan lagi melalui disiplin-disiplin berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

### **2. Teknologi/Mesin**

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “Tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

### 3. Metode/Sistem

Apakah Metode/Sistem yang ada mendukung? Jika “Tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

#### d. Indikator Kinerja

Menurut Elger (dalam Pawestri, 2017) terdapat tujuh indikator yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. *Quality increases* (peningkatan kualitas)

Peningkatan hasil sebuah produk lebih berkualitas dan efektif dalam memenuhi atau melampaui harapan organisasi.

2. *Cost decreases* (penurunan biaya)

Jumlah upaya untuk mengurangi sumber daya keuangan atau biaya yang dikeluarkan oleh organisasi.

3. *Capability increases* (peningkatan kemampuan)

Peningkatan kemampuan organisasi untuk menyelesaikan atau mengatasi sebuah tantangan maupun masalah yang ada.

4. *Capacity increases* (peningkatan kapasitas)

Kemampuan untuk meningkatkan dan menghasilkan perbaikan lebih dari sebelumnya.

5. *Knowledge increases* (peningkatan pengetahuan)

Meningkatkan pengetahuan yang luas untuk memajukan organisasi

6. *Skills increase* (peningkatan keterampilan)

Meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk menetapkan tujuan, bertahan, mempertahankan sudut pandang yang positif, dan meningkatkan jumlah aplikasi dan efektivitas.

7. *Identity and motivation increase* (identitas dan peningkatan motivasi)

Mengembangkan lebih banyak rasa esensi diri untuk menjadi profesional dan meningkatkan motivasi dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi dan teknologi. Terdapat tujuh indikator yang menjadi penentu terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu peningkatan kualitas, penurunan biaya, peningkatan kemampuan, peningkatan kapasitas, peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan motivasi.

## 2. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

### a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang

untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Menurut Hasibuan (2017). Disiplin kerja dapat pula diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Mangkunegara (2017).

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin sebagai peranan yang penting untuk saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang ada dan memperteguh pedoman di suatu organisasi.

Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinannya merupakan faktor penting dalam manajemen sumberdaya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Karena semakin baik tingkat kedisiplinan didalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplina harus dijalankan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

#### **b. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dalam manajer implikasinya, manajer dapat memberikan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga keterampilan dan kreatifitas karyawan dapat meningkat dan terpakai sepenuhnya. Bukan hanya itu, peluang berkembang juga perlu diberikan agar karyawan dapat mengembangkan kariernya. Manajer bisa membuat tantangan tersebut sebagai dorongan kepada karyawan. Dengan begitu, tumbuh motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan aktualisasi diri.

#### **c. Macam Disiplin Kerja**

Macam-macam disiplin kerja ada dua bentuk yaitu, disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

**d. Indikator Disiplin kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya menurut Hasibuan (2017):

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang tujuannya akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin baik, jujur serta adil.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik juga.

4) Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan meminta dirinya diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemerian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinana karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, dan sikap

kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman sebaiknya jangan terlalu berat supaya hukuman itu tetap memdidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani bertindak untuk menghukum karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikan maupun horizontal dan menciptakan hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

#### e. Faktor-faktor Disiplin

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintah untuk menciptakan produktivitas dan prestasi kerja yang tinggi dimana setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Disiplin akan berjalan dengan baik dan lancar apabila masing-masing anggota atau pegawai melaksanakan kegiatan pekerjaan dengan penuh kesadaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: Martoyo (2002) dalam Yenti Dkk (2014).

1. Motivasi
2. Kesejahteraan
3. Kepemimpinan
4. Pendidikan dan pelatihan
5. Penegakan disiplin lewat hukum

#### f. Model disiplin kerja

Menurut Riva'i (2005) dalam Supardi (2014) mengemukakan tiga model disiplin yang dikembangkan yaitu:

1. Aturan tungku panas (*hot stove rule*)
  - a. Membakar dengan segera, Tindakan disiplin akan diambil dan tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
  - b. Harus dilaksanakan segera dan berlalunya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah

yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu

- c. Memberi peringatan, hal ini penting bahwa sebelumnya hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
  - d. Memberikan hukuman yang konsisten, tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukuman yang berlaku.
  - e. Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner harus tidak membedakan. tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya tanpa memilih-milih.
2. Tindakan disiplin progresif adalah memastikan bahwa terdapat hukuman yang minimal yang tepat terhadap tiap pelanggaran.
  3. Tindakan disiplin positif yaitu mendorong pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggungjawab berdasarkan akibat-akibat dari tindakan-tindakan mereka.

Berdasarkan uraian diatas bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai karyawan selalu datang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan. Disiplin terdiri dari dua macam yaitu disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai memenuhi pedoman kerja, sedangkan disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 3. Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)

#### a. Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain. (Wibowo, 2014)

Menurut Goleman (2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa.

Berdasarkan dari dua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki untuk berpikir dan memahami serta dapat memotivasi diri dalam mengatur keadaan emosional dalam diri sendiri dan orang lain.

#### b. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018), terdapat indikator kecerdasan emosional yaitu :

1). Kesadaran Diri (*Self-awareness*)

*Self-awareness* adalah kemampuan merasa dan memahami makna dari emosi kit sendiri. Kita lebih sensitif melemahkan respon emosional pada kejadian dan memahami pesan mereka.

2). Pengaturan Diri (*Self-management*)

*Self-management* adalah kemampuan mengelola emosi kita sendiri, sesuatu yang kita semua lakukan pada suatu tingkat tertentu. Kita menjaga gerak hati kita yang mengganggu dalam pengawasan.

3). Motivasi (*Motivation*)

Hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan insentif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4) Empaty (*empaty/social-awareness*)

*Social-awareness* adalah kemampuan merasakan dan memahami emosi orang lain. Untuk sebagian besar, kemampuan iniditunjukkan oleh empati, mempunyai pemahaman tentang dan sensitivitas pada perasaan, pikiran, dan situasi orang lain.

5). *Relationship management*

*Relationship management* adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan soial dengan orang lain, mampu membaca situsi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusywarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dengan tim.

### **c. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman dalam Yenti (2014), Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu yaitu:

#### 1) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

## 2) Lingkungan non keluarga.

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Dari kedua faktor diatas dapat di simpulkan bahwa faktor kecerdasan emosional dipengaruhi oleh lingkungan dari dalam keluarga maupun luar keluarga. Pembentukan sifat dan karakter banyak di pengaruhi dari kedua sisi tersebut. sehingga perlu memastikan bagaimana kondisi didalam keluarga maupun luar keluarga dengan kondisi yang baik untuk dapat membentuk kecerdasan emosional yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas bahwa kecerdasan emosional dapat dimengerti sebagai kemampuan diri untuk merasakan, menyatakan emosi, memahami emosi dan menghubungkan emosi diri dengan orang lain. Adapun indikator kecerdasan emosional

sebagai tolak ukurnya adalah adanya kesadaran diri, pengetahuan diri, motivasi, empathy dan relationship management.

#### **4. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)**

##### **a. Definisi Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday dalam Darosa dkk (2014), komitmen organisasi adalah merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan komitmen organisasional adalah keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Porter dan Smith dalam Shaputra dan Hendriani (2015), menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi dengan memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah rasa kesetiaan dan komitmen penuh yang di tunjukan pekerja kepada organisasinya dengan menerima semua

nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Serta keterlibatan karyawan yang relatif kuat terhadap organisasi dan kepentingan organisasi.

#### **b. Teori Komitmen Organisasi**

Mowday, Porter, dan Steers (1982) dalam Darosa dkk (2014), komitmen organisasi sebagai kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi tertentu. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasi dikemukakan oleh Mowday dkk ini bercirikan adanya (1) belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kesiapan untuk bekerja keras, (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

#### **c. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter, dalam Fuad, 2004) Indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) Bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan
- 2) Membanggakan organisasi
- 3) Menerima semua penugasan
- 4) Mempunyai kesamaan dengan organisasi
- 5) Bangga menjadi bagian organisasi
- 6) Terinspirasi pada organisasi

- 7) Gembira memilih organisasi di tempat bekerja
- 8) Peduli terhadap organisasi

**d. Faktor-faktor Komitmen Organisasi**

Sementara itu, menurut Minner dalam Sopiah (2015) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat ditentukan oleh karyawan yang mempunyai pengalaman banyak, karakteristik sebuah pekerjaan, karakteristik struktural pada organisasi dan tingkat personal seperti kepribadiannya.

komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Selain itu juga dapat diartikan sebagai rasa kesetiaan atau komitmen yang ditujukan kepada organisasinya dengan menerima semua nilai-nilai dan tujuan organisasinya. Terdapat indikator komitmen organisasi diantaranya yaitu bekerja melebihi dari yang diharapkan, membanggakan organisasi, menerima semua penugasan, bangga menjadi bagian organisasi.

## B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	<b>Yenti dkk. 2014</b>	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	<b>Independen</b> Kecerdasan Emosional (X1), Disiplin, (X2),  <b>Dependen</b> Kinerja Pegawai (Y).	Kecerdasan Emosional <b>berpengaruh Positif signifikan</b> terhadap kinerja pegawai Disiplin <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja pegawai
2	<b>Endratno, 2017</b>  <b>Sinta 5</b>	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan	<b>Independen</b> Kecerdasan Emosional (X1),  <b>Dependen</b> Kinerja (Y).	Kecerdasan Emosional <b>tidak berpengaruh</b> terhadap Kinerja pegawai
3	<b>Makkira</b>	Pengaruh Disiplin	<b>Independen</b>	Disiplin <b>berpengaruh</b>

	<b>2016</b>	Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2),  <b>Dependen</b> Kinerja Karyawan (Y).	<b>positif signifikan</b> terhadap kinerja, komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4	<b>Akimas. 2016</b>	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Karyawan	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional, (X1)  <b>dependen</b> Kinerja Karyawan (Y).	Kecerdasan emosional <b>berpengaruh tidak signifikan</b> terhadap kinerja.
5	<b>Muttalib dkk. 2015</b> <b>ISSN print: 1858-2192</b>	Pengaruh, kecerdasan emosional dan Komitmen, Organisasi Terhadap Kinerja	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional, (X1), komitmen organisasi, (X2).  <b>Dependen</b> kinerja (Y).	Kecerdasan emosional <b>tidak berpengaruh</b> pada kinerja karyawan Komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6	<b>Novita dkk. 2016</b>	Pengaruh komitmen organisasi, Terhadap kinerja karyawan.	<b>Independen</b> Komitmen organisasi, (X1).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan (Y).	Komitmen organisasi <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
7	<b>Supiyanto. 2015</b>	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Komitmen organisasi, (X1).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan (Y).	Komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikansi</b> terhadap kinerja karyawan.
8	<b>Kadek dkk. 2016</b>	Pengaruh kecerdasan emosional	<b>Independen</b> Pengaruh kecerdasan	kecerdasan emosional <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap

	<b>Sinta 3</b> <b>ISSN print:</b> <b>2302-8556</b> <b>ISSN</b> <b>online:</b> <b>1168-1195</b>	komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan	emosional, (X1), komitmen organisasi, (X2).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	kinerja karyawan, komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
9	<b>Abrivianto dkk. 2014</b>	Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja karyawan	<b>Independen</b> Komitmen organisasi, (X1).  <b>Dependen</b> Kinerja Karyawan (Y).	Komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
10	<b>Darosa dkk. 2014</b>	Pengaruh, Komitmen Organisasi, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Komitmen Organisasi (X1).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
11	<b>Shaputra, Hendriani. 2015</b>	Pengaruh, Komitmen Organisasi, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Komitmen Organisasi (X1).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Komitmen Organisasi <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
12	<b>Lineker dkk, 2016</b> <b>Sinta 3</b> <b>ISSN print:</b> <b>0216-7786</b> <b>ISSN</b> <b>online:</b> <b>2528-1097</b>	Pengaruh, Komitmen Organisasi, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Komitmen Organisasi (X1).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
13.	<b>Agustin, dkk 2017</b>	Pengaruh, kecerdasan emosional,	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional	Kecerdasan emosional <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap

		Komitmen Organisasi, terhadap kinerja karyawan	(X1) Komitmen Organisasi (X2).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	kinerja karyawan. Komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
14.	<b>Suhartini, Anisa. 2017</b>	Pengaruh, kecerdasan emosional, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional (X1)  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Kecerdasan emosional <b>berpengaruh positif signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
15.	<b>Marga, 2016</b>	Pengaruh, kecerdasan emosional, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional (X1)  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Kecerdasan emosional <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
16.	<b>Jatmiko dkk, 2015</b>	Pengaruh Komitmen Organisasi, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Komitmen Organisasi (X1).  <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
17.	<b>Indriyani, Utami. 2018</b>	Pengaruh, kecerdasan emosional, terhadap kinerja karyawan	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional (X1)  <b>dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	Kecerdasan emosional <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
18.	<b>Gunawan dkk, 2014</b>	Pengaruh, kecerdasan emosional, Komitmen Organisasi, terhadap kinerja	<b>Independen</b> Kecerdasan emosional (X1) Komitmen Organisasi	Kecerdasan emosional <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi <b>berpengaruh</b>

		karyawan	(X2). <b>Dependen</b> kinerja karyawan. (Y).	<b>signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
19.	<b>Shamsuddin, Rahman. 2013</b>	<i>The relationship between Emotional Intelligence and job performance of call centre agents</i>	<b>Independen</b> Emotional Intelligence (X1)  <b>Dependen</b> job performance (Y)	<i>Emotional intelligence has a <b>significantly impact</b> on job Performance. kecerdasan emosional <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</i>
20.	<b>Weihui, Deshpande. (2014)</b>	<i>The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company</i>	<b>Independen</b> Organization Commitment (X1)  <b>Dependen</b> Job performance (Y)	<i>Organization Commitment has a <b>significantly impact</b> on job Performance. komitmen organisasi <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan</i>
21.	<b>Majid, Ibrahim (2017)</b>	<i>Measurement of organizational commitment and factors influencing the level of commitment of employees- an empirical investigation of higher education system</i>	<b>Independen</b> organizational commitment, influencing the level of  <b>Dependen</b> commitment of employees	<i>It is proven fact that committed employees bring added value to the organizational commitment through determined efforts, support and high productivity.</i>

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

#### 1. Pengaruh Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. sikap akan menghormati, menghargai, dan mentaati semua peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankan perintah menjadi hal penting untuk

terwujudnya kinerja yang baik. Disiplin karyawan adalah sebuah bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yenti dkk, (2014), Makira dkk (2016), Supardi (2014). bahwa disiplin berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan menjadi faktor penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan pada perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan berperan penting dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dikarenakan kecerdasan emosional mendorong karyawan untuk dapat memahami emosional dan mengendalikan emosi, memotivasi diri, dan memahami orang lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Suhartini dan Anisa (2017), Kadek dan Latrini (2016), Marga (2016), Iindriyani, Utami (2018), Agustin dkk (2017), Shamsuddin dan Rahman (2014), bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Muttalib dkk (2015), Romantik dan Endratno (2017), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan pada kinerja

karyawan dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akimas dan Bachri (2016) kecerdasan emosional berpengaruh positif tidak signifikan.

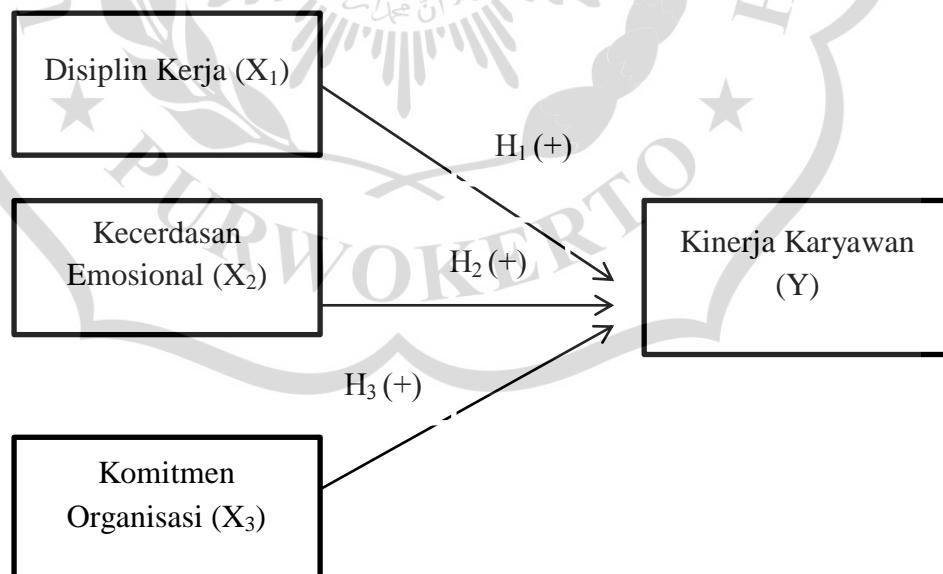
Kecerdasan emosional menjadi faktor penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan pada perusahaan. Semakin baik karyawan dalam mengontrol emosinya akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Tujuan utamanya adalah tercapai hasil kinerja yang baik dan terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi dengan memperlihatkan dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan Novita dkk (2016) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda penelitian yang

dilakukan Shaputra dan Hendriani (2015), Makira dkk (2016), Agustin dkk (2017), Kadek dan Latrini (2016), Muttalib dkk (2015), Weihui dan Deshpande (2014), Lineker dkk (2016), Shaputra dan Hendriani (2015), Abrivianto dkk (2014), Supiyanto (2015), Majid dan Ibrahim (2017), Jatmiko dkk (2015), Gunawan dkk (2014) bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi menjadi hal penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan pada perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

#### **D. HIPOTESIS**

- H<sub>1</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Tegal.
- H<sub>2</sub> : Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Tegal.
- H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PDAM Kabupaten Tegal.

