

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Djemma dan Sumangelipu (2018:2) Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas atau proses dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pada SDM yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2017:6) MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. MSDM adalah ilmu yang mengatur para pekerja dalam suatu organisasi untuk dapat bekerja dengan baik dan efektif sehingga tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soehardi (2021:7-9) Fungsi MSDM dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Fungsi manajerial
 1. Perencanaan, ialah kegiatan dalam memperkirakan perihal tenaga kerja, supaya sesuai dengan keperluan perusahaan guna mencapai tujuan, tentunya dengan cara yang efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian, kegiatan yang ditujukan untuk mengatur kepegawaian melalui penetapan pembagian kerja dan hubungan kerja dalam struktur dalam struktur organisasi.
 3. Pengarahan, yaitu aktivitas memberikan petunjuk kepada tenaga supaya bekerja sama dan berkolaborasi dalam upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi.
 4. Pengendalian, ialah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengendalikan tenaga kerja supaya taat kepada aturan-aturan yang telah dibuat perusahaan dan bekerja sesuai dengan *Job Desc*.
- b. Fungsi oprasional
1. Pengadaan (*Procurement*): Fungsi ini berkaitan dengan jenis dan jumlah pegawai, dapat dikatakan dengan menentukan keperluan SDM. Seperti, merekrut, menyeleksi, dan membagi penempatan kerja.
 2. Pengembangan (*Development*): Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang, yaitu berkaitan dengan keahlian, yang tentunya peningkatan tersebut didapatkan melalui pelatihan. Hal ini disebabkan adanya perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan jika terjadi mutasi/rotasi, serta adanya peningkatan kompleksitas tanggung jawab seorang manajer.
 3. Kompensasi (*Compensation*): Hal tersebut bisa dipahami sebagai suatu kegiatan pemberian upah yang wajar kepada pegawai. Kecukupan atas usaha pegawai yang telah membantu mewujudkan tujuan perusahaan.
 4. Integrasi (*Integration*): Dalam hal ini tenaga kerja secara personal mengubah pandangannya dan kebiasaannya. Karena perusahaan beranggapan

kurang menguntungkan, dan kemudian agar diimbangi dengan keinginan lembaga.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*): Pemeliharaan pemeliharaan diartikan sebagai usaha tetap menjaga dan meningkatkan keadaan yang ada.
6. Pemisahaan (*Separation*): Pemutusan merupakan kata lain dari *separation* ialah penjedaan sementara atau bahkan pemberhentian tenaga kerja dari beban biaya tenaga kerja perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soehardi (2019:10), manfaat Manajemen SDM, yaitu:

- a. Perekrutan, Pengembangan Karir, dan Pelatihan

MSDM memiliki beberapa manfaat, yakni bisa melakukan perekrutan dan membagi penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Dengan MSDM maka setiap pegawai bisa memahami deskripsi kerja yang diberikan dan tentunya sesuai dengan peran pekerjaan pegawai. Dalam rangka pengembangan karir dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja, perusahaan memberikan pelatihan internal atau mengikut sertakan tenaga kerja dalam pelatihan agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan optimal.

- b. Sistem Manajemen Kinerja

Dalam mengembangkan sistem manajemen kinerja karyawan, MSDM memiliki tujuan agar karyawan termotivasi serta dihargai atas pencapaiannya

- c. Membangun Budaya dan Lingkungan Kerja yang kondusif

Agar dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal, maka diperlukan lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut juga berkaitan dengan devisi SDM

yang memiliki tanggung jawab atas kondisi kerja yang baik. Dengan demikian maka akan tercipta budaya kerja yang sehat, sehingga dapat membuat percepatan tujuan organisasi

d. Manajemen Konflik

Devisi manajemen SDM bermanfaat guna melakukan pengelolaan dan mengatasi kendala yang dihadapi dalam suatu perusahaan. Devisi manajemen SDM perlu memberikan solusi sesegera mungkin dan pemilik perusahaan dengan cara yang ramah dan elegan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:11-12), tujuan Manajemen SDM ada empat yaitu:

- a. Tujuan Sosial, tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan Organisasional, tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional, adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi,
- d. Tujuan Individual, adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Kartono (2017:31) Kecerdasan Emosional merupakan suatu kemampuan untuk mengamati, memahami, dan mengintegrasikan emosi dan pikiran untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi.

Menurut Masyruroh (2021:127) 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.

Maka Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dapat dipelajari, bukan sesuatu yang dibawa sejak seseorang tersebut dilahirkan. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai agar mencapai suatu sasaran dan tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Menuru Masyruroh (2021:136), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional seseorang, yakni:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani : faktor fisik dan kesehatan individu, apabila

kedua faktor ini terganggu dapat mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis: mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

- b. Faktor Eksternal, adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. yang meliputi (1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi (2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatar belakangi proses kecerdasan emosi. karena keadaan ini merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

2.1.2.2 Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional

Menurut Masyruroh (2021:136) cara meningkatkan kecerdasan emosional yaitu sebagai berikut:

- a. Membaca situasi, dengan memperhatikan situasi sekitar, kita akan mengetahui apa yang harus dilakukan
- b. Mendengarkan dan menyimak lawan bicara, dengarkan dan simak pembicaraan dan maksud lawan bicara, agar tidak terjadi salah paham serta menjaga hubungan baik.
- c. Sikap berkomunikasi, jika terjadi suatu masalah bicarakanlah agar tidak terjadi salah paham.
- d. Tidak takut ditolak, setiap usaha terdapat dua kemungkinan, diterima atau ditolak, jadi siapkan diri dan jangan takut ditolak.
- e. Mencoba berempati, Eq tinggi biasanya didapati pada orang-orang yang mampu berempati atau bisa mengerti situasi yang dihadapi orang lain.
- f. Pandai memilih prioritas, ini perlu agar dapat memilih pekerjaan yang mendesak, dan apa yang bisa ditunda.

- g. Siap mental, situasi apapun yang akan dihadapi kita harus menyiapkan mental sebelumnya
- h. Ungkapkan lewat kata-kata, katakan maksud dan keinginan dengan jelas dan baik agar dapat saling mengerti.
- i. Bersikap rasional, kecerdasan emosi berhubungan dengan perasaan namun tetap berfikir rasional.
- j. Fokus, konsentrasikan diri pada suatu masalah yang perlu mendapat perhatian, jangan memaksa diri melakukannya empat-lima masalah secara bersamaan.

2.1.2.3 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Sahir (2020:72) ada beberapa ciri-ciri utama dari pikiran kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Respons yang cepat tetapi ceroboh

Interpolasi yang ditimbulkan pikiran emosional jauh lebih cepat ketimbang pemikiran rasional. Pikiran yang emosional cenderung bertindak tanpa mempertimbangkan urgensi hal-hal yang ada disekitarnya.

- b. Pertama adalah perasaan, kedua adalah pemikiran

Dorongan pertama dalam situasi emosional diakibatkan dorongan hati bukan dorongan kepala. Pikiran rasional membutuhkan waktu yang lebih lama untuk merespons sesuatu yang ada disekitarnya.

- c. Realitas simbolik yang tidak dewasa

Yaitu logika pikiran cenderung bersifat asosiatif dengan menilai unsur-unsur sebagai suatu realitas atau mendorong ingatan memori yang sama.

- d. Masa lampau diposisikan sebagai masa sekarang

Akal emosional yang menganggap keadaan tertentu dengan memicu perasaan yang ada hubungan dengan masa lampau. Ciri dari suatu peristiwa tampak sama dengan kenangan masa lalu yang mencerminkan muatan emosional.

e. Realitas yang ditentukan keadaan

Keadaan dapat mempengaruhi cara kerja akal emosional yang umumnya dijelaskan dengan perasaan tertentu yang dominan. Interpretasi keadaan yang emosi, setiap perasaan memiliki reaksi dan ingatannya tersendiri.

2.1.2.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Kartono (2017:30), Indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- a. Kesadaran diri, kemampuan mengetahui yang dirasakan.
- b. Pengaturan diri, merupakan kompetensi individu dalam mengatur emosi diri sehingga dapat memberikan pengaruh positif pada pelaksanaan tugas.
- c. Motivasi, yaitu merupakan aspek kompetensi individu dalam menggerakkan diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- d. Empati, kemampuan merasakan perasaan orang lain dan mampu memahami perspektif orang lain.
- e. Keterampilan sosial, merupakan kemampuan dalam menanggapi atas emosi pada dirinya secara baik pada saat melakukan interaksi dengan orang lain, sehingga dapat bekerja sama secara baik.

2.1.3 Efikasi Diri

Menurut Bandura (dikutip di Fitriyah, 2019:5) Efikasi Diri adalah keyakinan diri dari individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu.

Menurut Kristiyani (2016:83) Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya, efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berfikir, memotivasi diri sendiri, serta berperilaku. Efikasi Diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melakukan tugas tertentu sesuai yang dipersyaratkan. Efikasi Diri menyiratkan bahwa tujuan yang ingin di capai telah ditetapkan

2.1.3.1 Sumber-sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (dikutip di Kristiyani, 2016:89), sumber efikasi diri, yaitu:

- a. Interpretasi seseorang atas performasinya sendiri atau (*mastery experience*).
- b. Informasi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dari pengalaman-pengalamannya (*vicarious experience*) melalui observasi atas perilaku orang lain, seperti teman sekolah, teman sebaya, dan orang dewasa disekitarnya.
- c. Persuasi Sosial (*social persuasion*) dan evaluasi dari orang tua, guru, dan teman sebaya
- d. Kondisi fisiologis dan emosional seseorang, seperti tekanan, kelelahan, dan suasana hati sebagai indikator dari kapasitas mereka.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Fitriyah (2019:10), faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

- a. Budaya, budaya dapat mempengaruhi efikasi diri melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan konsekuensi dari.
- b. Jenis kelamin, Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi efikasi diri. Bandura menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibanding laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan wanita karier memiliki efikasi diri yang tinggi dibanding laki-laki yang bekerja.
- c. Sifat dari tugas yang dihadapi, Semakin kompleks derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri. Seseorang yang dihadapi tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi orang tersebut menilai kemampuan yang dimilikinya.
- d. Intensif Eksternal
- e. Intensif berupa reward yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. Reward bisa berupa pujian, materi.
- f. Status atau peran individu dalam lingkungan, Status sosial bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Efikasi diri seseorang tinggi jika memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya efikasi diri seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

- g. Informasi tentang kemampuan diri, Efikasi diri seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif dan negatif tentang dirinya.

2.1.3.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Fitriyah (2019:9) Efikasi diri pada setiap individu di dasarkan pada tiga dimensi, yaitu:

- a. *Magnitude* : Komponen ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapkan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka individu tersebut akan lebih memilih tugas-tugas yang mudah atau sederhana, sedang dan tinggi atau sulit, sesuai dengan batasan kemampuan yang dirasakannya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.
- b. *Generality* : Komponen ini berkaitan dengan luas bidang tugas dengan keyakinan individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beberapa individu akan merasa mampu melakukan tugas dalam bidang luas, sementara individu lain mungkin hanya bisa pada bidang tertentu dalam menangani, melakukan, menyelesaikan tugas-tugas tersebut.
- c. *Strenght* : Komponen ini berkaitan dengan kemantapan dan kekuatan seseorang terhadap keyakinan untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna, individu dengan efikasi diri yang lemah mudah menyerah pada ketidakberhasilan, sementara individu dengan efikasi diri yang kuat akan tetap berupaya meskipun menjumpai pengalaman yang menghambatnya.

2.1.4 Konflik Peran Ganda

Menurut Darmawati (2019:12) Konflik Peran Ganda merupakan suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Menurut Akbar (2017:44) Konflik Peran Ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan-keluarga. Seseorang yang telah bekerja dan berkeluarga mempunyai dua peran yang sama penting dimana dalam pekerjaan dituntut untuk bekerja secara profesional dalam perusahaan dan disisi lain memiliki tanggung jawab pada keluarga. Adanya konflik dalam peran dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai karena konflik yang berkepanjangan dan sebagai respon terhadap tekanan yang intensitasnya terlalu tinggi dapat menimbulkan ketidak seimbangan baik fisik maupun psikis.

2.1.4.1 Batasan Konflik Peran Ganda

Menurut Darmawati (2019:14-15) Konflik peran ganda dibatasi dalam beberapa hal yaitu:

- a. Hubungan “*work-family*” mengandung arti seseorang memiliki peran dalam pekerjaan dan keluarga, bukan hanya peran dalam pekerjaan;
- b. Adanya perbedaan antara nilai, hubungan sosial, dan kebutuhan dalam kehidupan pekerjaan atau keluarga yang dengan sendirinya dapat menimbulkan konflik; dan
- c. Adanya kejadian yang terjadi secara bersamaan dalam beberapa peran sehingga menimbulkan tekanan (peran dalam keluarga dan pekerjaan).

2.1.4.2 Cara Menangani Konflik Peran Ganda

Menurut Akbar (2017:38), ada dua kiat dalam menangani konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- a. Kiat untuk individu, ada beberapa kiat untuk menangani konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan, hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri dan sekaligus karyawati
- b. Kiat untuk perusahaan, ada beberapa kiat untuk perusahaan dalam menghadapi masalah konflik pekerjaan-keluarga, yaitu (Triaryati, 2003): a) waktu kerja yang lebih fleksibel, b) jadwal kerja alternatif, c) tempat penitipan anak, d)taman kanak-kanak, e) kebijakan izin keluarga, f) job sharing

2.1.4.3 Indikator Konflik Peran Ganda

Menurut Darmawati (2019:28-30) Indikator Konflik peran ganda, yaitu:

- a. *Time based conflict*. yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Antara lain: kurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja.
- b. *Strain based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Antara lain: permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga

mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.

- c. *Behavior based conflict*, Berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan-keluarga). Antara lain: keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri, sering merasa lelah setelah pulang kerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Menurut Juniarti dan Putri (2021:44) Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Indrasari (2017:50) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Maka karyawan yang berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri, sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (dikutip di Juniarti dan Putri, 2021:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian

maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

2.1.5.2 Proses Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2017:186), proses penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Menyusun rencana kerja, perencanaan kerja biasanya terikat dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada, rencana kerja merupakan tahapan dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang selalu ditampilkan pegawai dalam suatu periode penilaian kedepan.
- b. Pelaksanaan, merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
- c. Pembinaan, dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan, dalam prakteknya kegiatan pembinaan dilakukan atasan langsung dan dapat untuk digunakan untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.
- d. Pengawasan atau peninjauan, melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi untuk menindak lanjuti dan dapat digunakan untuk mengukur pencapaian

sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif sebelumnya.

- e. Mengendalikan, dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan, atas pelaksanaan yang dilakukan. mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan semestinya, dan jika ada yang keluar maka segera dan secepat mungkin untuk dikembalikan keposisi semula.

2.1.5.3 Tujuan kinerja

Menurut Robbins (dikutip di Huseno, 2016:91) tujuan kinerja dalam organisasi yaitu:

- a. Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja.
- b. Sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- c. Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya.
- d. Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan berdasarkan hasil evaluasi kerja.

2.1.5.4 Indikator Kinerja

Menurut Indrasari (2017:57) Indikator mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

- c. 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.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).
- e. Kemandirian, merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

2.1.6.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Menurut Sahir (2020:63) Kinerja yang baik tentu bukan terjadi begitu saja melainkan ada faktor yang mempengaruhinya, yakni pengaturan diri yang baik. Prakarsa seseorang dalam berinteraksi dapat dilihat bagaimana proses komunikasi terjalin dengan pengaturan emosional yang stabil. Aspek kecerdasan emosional memiliki peran yang strategis sebagai instrumen dalam mengelola komunikasi yang efektif.

Menurut Goleman (dikutip di Akbar, 2017:145) Mengatakan bahwa sekian faktor yang menentukan kesuksesan seseorang, kecerdasan intelektual IQ hanya menyumbangkan kira-kira 20 % sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk yang disebut kecerdasan emosional.

2.1.6.2 Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Menurut Susanto (2018) Faktor untuk meningkatkan kinerja adalah keyakinan akan efikasi diri yang dimiliki pegawainya, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang dapat mencerminkan sikap dan karakter seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Menurut Gist (dikutip di Ghufro dan Risnawati, 2016:76) Menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan suatu peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tertentu, dimana menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.6.3 Hubungan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Menurut Akbar (2017:40) Karyawan yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi melaporkan menurunnya kinerja karena lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya. Menurut Karatepe (dikutip di Darmawati, 2019:12), mengatakan jika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak dan kemudian mereka tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan maka mereka akan merasa tidak stabil dalam emosi dan kemudian menurunkan performa kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.1
Penelitian Sebelumnya

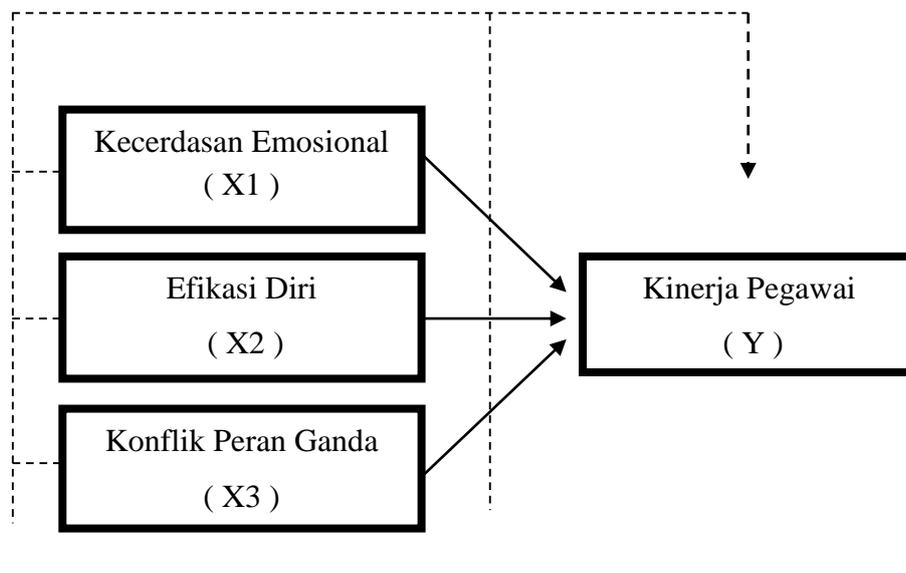
No	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat analisis dan hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mahawati, dan Sulistiyani. (2021)	Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bangun Rekaprima Vol.7, No.1 April 2021	Variabel yang diteliti: X1: Efikasi Diri X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja karyawan Alat analisis: Regresi linier berganda Hasil penelitian: Adanya Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja baik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Persamaan: a. variabel (X1) efikasi diri b. variabel (Y) kinerja karyawan	Perbedaan: a. variabel bebas (X2) disiplin kerja b. tahun penelitian c. objek penelitian d. jumlah responden
2.	Triningsih, ddk (2021)	Pengaruh Konflik <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar . Jurnal Mananajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol.1. No.1 Hal.412-430. Febuari 2021	Variabel yang diteliti: X1: <i>Work Family Conflict</i> X2: Stres Kerja Y: Kinerja karyawan Alat analisis: Regresi linier berganda Hasil penelitian: Adanya Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita RSUD Wangaya Denpasar.	Persamaan: a. variabel (X1) <i>work family conflict</i> b. variabel (Y) kinerja karyawan	Perbedaan: a. variabel bebas (X2) stres kerja b. Tahun penelitian c. Objek penelitian d. jumlah responden
3.	Untari, dkk. (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, dan Dukungan	Variabel yang diteliti: X1: Kecerdasan Emosional X2: Motivasi Ekstrinsik	Persamaan: a. variabel	Perbedaan: a. variabel bebas X2, dan X3

		Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Amerta Buana Kabupaten Tabanan. Jurnal EMAS Vol.2 No.1. Maret 2021	X3: Dukungan Organisasional Y: Kinerja Karyawan Alat analisis: Regresi linier berganda Hasil penelitian: Adanya Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik, dan dukungan organisasional baik secara persial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda tirta amerta buana kabupaten tabanan.	kecerdasan emosional b. variabel kinerja karyawan	b. tahun penelitian c. objek penelitian d. jumlah responden
4	Ibnu Taufiqullah (2020)	Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening Skripsi. Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Yogyakarta. 2020	Variabel yang diteliti: X1:Kemampuan Z: Efikasi Diri Y: Kinerja karyawan Alat analisis: Regresi linier barganda Hasil penelitian: Adanya Pengaruh kemampuan, baik secara persial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Permata Bunda Malang	Persamaan: a. variabel Efikasi Diri b. variabel kinerja karyawan	Perbedaan: a. variabel bebas (X1) Kemampuan b. tahun penelitian c. objek penelitian d. jumlah responden
5	Wulandari (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Jurnal KIMAP. Vol.2.No.1 Febuari 2020	Variabel yang diteliti: X1: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja karyawan Alat analisis: Regresi linier sederhana Hasil penelitian: Adanya Pengaruh Kecerdasan Emosional baik secara persial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima	Persamaan: a. variabel (X1) kecerdasan emosional variabel kinerja karyawan	Perbedaan: a. Variabel Kecerdasan Emosional b. Tahun penelitian c. Objek penelitian d. Jumlah responden e. Alat analisis

6	Krisntina Wati (2020)	<p>Pengaruh Kepuasan Penilaian Kinerja Terhadap <i>Work Family Conflict</i> dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PD.BPR Djoko Tingkir</p> <p>Skripsi. Fakultas Bisnis dan Ekonomika. Universitas Atma Jaya Yogyakarta. 2020</p>	<p>Variabel yang diteliti: X1: Kepuasan Penilaian Kinerja Y : <i>Work family conflict</i> Z: Stres Kerja</p> <p>Alat analisis: Regresi linier sederhana</p> <p>Hasil penelitian: Adanya Pengaruh Kepuasan penilaian kinerja baik secara persial maupun simultan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Work Family Conflict</i> pada karyawan PD. BPR Djoko Tingkir</p>	<p>Persamaan: a. variabel <i>Work Family Conflict</i></p>	<p>Perbedaan: a.variabel (X1) Kepuasan b. variabel mediasi (Z) stres kerja c. penilaian Kerja d. tahun penelitian e. objek penelitian f. jumlah responden</p>
---	-----------------------	--	---	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, mengenai pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan maka kerangka pemikiran yang digunakan adalah:



Gamabar 1.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

Secara Parsial : —————>

Secara Simultan : - - - - ->

X : Variabel bebas (independen)

Y : Variabel terikat (dependen)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibentuk maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga adanya pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Konflik Peran Ganda terhadap kinerja karyawan pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.

