# BAB II LANDASAN TEORI

## Deskripsi Teori

1. **Kinerja pegawai**

Menurut Afandi (2018: 83)  kinerja adalah bentuk hasil kerja yang seseorang atau kelompok orang  dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing namun tetap tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan, pendapat Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah bentuk kualitas dan kuantitas dalam pencapaian kerja seorang pegawai dalam sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan sebuah pencapaian setiap individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan keluaran yang optimal (Ardiansyah *et al.,* 2018). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai usaha seorang dalam menjalankan tugas dan perintah sesuai bidang masing-masing untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Indikator-Indikator dalam Kinerja pegawai Menurut Afandi (2018: 89) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja merupakan bentuk ukuran yang saling berhubungan antara jumlah hasil kerja dan kualitas atau mutu hasil kerja.
2. Efesiensi dapat dilakukan dengan cara bijaksana dan hemat biaya
3. Disiplin kerja merupakan kegiatan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif dan kreativitas proses yang dilakukan untuk memutuskan dan memberikan gagasan dalam melakukan sesuatu yang benar.
5. Ketelitian dan kejujuran

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

1. Kepemimpinan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. **Kecerdasan Emosional**

Menurut Daniel Goleman (2016: 43), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Menurut Robbins dan Judge (2015: 70) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai emosi diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat mengukur peningkatan kerja pegawai untuk menjadi lebih termotivasi, dan menjadi lebih efisien dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai.

Salovey dalam Daniel Goleman (2016: 55) Membagi kecerdasan emosional dalam 5 dimensi utama :

1. Mengenali emosi sendiri,
2. Mengelola emosi,
3. Memotivasi diri sendiri,
4. Mengenali emosi orang lain,
5. Membina hubungan.
6. **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019: 198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Wibowo (2016: 271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Dewi Shanty (2017: 13) Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah dicapai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan kompensasi menjadi sebuah penghargaan dari perusahaan bisa berupa tunjangan, fasiltas, atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang sudah berkerja keras secara optimal untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2020: 4), terdiri dari

1. Asuransi,
2. Gaji,
3. Bonus,
4. Tunjangan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi Menurut Malayu Hasibuan (2020: 105), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,
2. Kemampuan dan Kesediaan perusahaan,
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan,
4. Produktivitas kerja karyawan,
5. Peraturan pemerintah,
6. Biaya hidup,
7. Posisi jabatan karyawan.

Menurut Hasibuan (2020: 121), tujuan pemberian kompensasi yaitu

1. Ikatan kerja sama dan kepuasan kerja karyawan,
2. Pengadaan efektif,
3. Motivasi dan Disiplin,
4. Stabilitas karyawan,
5. Pengaruh serikat buruh dan Pengaruh buruh.
6. **Komitmen organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2016: 100) mengemukakan: ”komitmen organisasional (organizational commitment), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Sedangkan, menurut Triharso (2012: 95) ”komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan”.

Menurut Istiani (2017: 17) komitmen organisasi merupakan sikap pegawai yang dapat memberikan penilaian kepada diri sendiri atau orang lain mengenai tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Dari penjelasan para ahli maka, Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap pegawai untuk memberikan sebuah gambaran mengenai loyalitas dan penilaian terhadap rasa kepercayaan di suatu perusahaan atau organisasi.

Allen dan Meyer (2013: 169) mengemukakan bahwa tiga indikator komitmen organisasional :

1. Komitmen afektif yaitu nilai yang berada dalam organisasi dalam bentuk perasaan emosional dan keyakinan diri
2. Komitmen berkelanjutan yaitu perasaan bertahan di dalam organisasi dengan meninggalkan organisasi yang berdampak pada nilai ekonomi karyawan
3. Komitmen normatif yaitu kewajiban yang harus dijalankan dengan alasan yang bermoral oleh karyawan atau pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi

## Penelitian yang relevan

Tabel II.1

Hasil Ringkasan Penelitian Terdahulu Tentang Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Komitmen Organisasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul**  **Peneliti**  **Tahun** | **Problem** | **Metode**  **Penelitian** | **Hasil**  **Kesimpulan** |
| **1.** | Pengaruh kecerdasan emosional,kecerdasan spritual dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja perawat pada masa pandemi Covid-19 di rumah sakit Surya Insani Pasir Pangaraian Rokan Hulu  Gultom, (2020) | Adanya perawat yang masih kesulitan dalam mengontrol emosi saat melayani pasien yang mengakibatkan pasien komplain | -.Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara  - Populasi: seluruh perawat Rumah Sakit Surya Insani  - Sampel 34 orang  - Teknik sampel sensus  -Metode analisis data dengan regresi linear berganda | Kecerdasan emosional (X1), Kecerdasan Spritual (X2) dan Kecerdasan Intelektual (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pangaraian |
| **2.** | Pengaruh kecerdasan intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan dengan profesionalisme sebagaivariabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara.  Yani Ari Soeti, Istiqomah Ayu, (2016) | Kinerja karyawan yang belum bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan | - Penelitian kuantitatif - Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel -142 sampel - *simple random sampling* | 1.Kecerdasan intelektual positif signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kecerdasan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme. |
| **3.** | Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai  Ardiansyah Yusuf, Sulistiyowati Lisa Harry,(2018) | Masih kurang optimal kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan | -Penelitian ini menggunakan metode *kuantitatif* - 97 sampel dengan teknik sampling jenuh - teknik analisis data menggunakan - analisis regresi ganda | Terdapat pengaruh yang positif dansignifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadapkinerja pegawai. |
| **4.** | Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank rakyat indonesia (persero) cabang Tangerang Merdeka.  Kurniawan, (2020) | Adanya keterbatasan kecerdsan intelektual dan kecerdasan emosional dalam penyesuaian terhadap tugas baru | - Menggunakan metode asosiatif - 95 sampel -Sampling jenuh - Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. | Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan antara kedua variabel bebas |
| **5.** | Analisis pengaruh kompensasi,motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening  Shanty Dewi, Mayangsari Sekar, (2017) | Adanya penurunan kinerja Pegawai PT Bara Permata Wining | - Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner - 337 sampel | 1. Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan 2. Motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja positif mempengaruhi kinerja pegawai 4.komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai |
| **6.** | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Primacipta Graha Sentosa di Jakarta  Sulaeman, Suryani , Guruh (2021) | Adanya Penurunan Target Penyelesaian Kinerja Pembangunan Rumah | - Metode penelitian yang digunakan *explanatory research -* 61 sampel -Teknik analisis statistik | Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Primacipta Graha Sentosa di Jakarta |
| **7.** | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung  Nurfajrin, Fatihah, (2021) | Menurunnya sikap kedisiplinan kehadiran karyawan karena banyak karyawan yang mencari pekerjaan tambahan di masa pandemi | - peneltian *kuantitatif* - metode penelitian menggunakan deskriptif asosiatif - 30 sampel - Analisis data dengan analisis regresi linier dasar SPSS | kompensasi yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berpengaruh positif dimata Karyawan. |
| **8.** | Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19  Ahmadi, Hardiyanto, (2021). | Adanya Penurunan Pendapatan Di Masa Pandemi Covid-19 | **-**Metode peneltian yang digunakan - Metode pendekatan kuantitati - teknik pengumpulan data melalui survei - 56 sampel dengan teknik Nonprobability sampling | 1.Komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinera pegawai  2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai  3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| **9.** | Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi  Istiani, (2017) | Penurunan Kinerja Karyawan Karena Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Tidak Sesuai. | - Penelitian kuantitatif - 90 sampel - Teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling | Kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi |
| **10.** | Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan  Muis M, (2018) | Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam melakukan salah tafsir menghitung barang gadai | - Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif  - Populasi : seluruh pegawai yang ada pada PT Pegadaian(Persero) Kanwil I – Medan  - 60 sampel | 1.Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan  2. Komitmen organiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan |
| **11.** | *The Impact Of Emotional Intelligence On jobperformance During COVID-19 Crisis:A Cross-Sectional Analysis*  Wadi B Alonazi, (2020) | Adanya dampak konstruksi antar perawat yang berbeda | -Penelitian kuantitatif  -Metodepenyebaran kuisioner  - 341 sampel dengan convenience sampling | Hubungan yang kuat antara tingkat kecerdasan emosional perawat dan JP mereka yang dilaporkan. secara umum, perawat memiliki EI tinggi, terutama di antara perawatan kritis  profesional berorientasi medis. |
| **12.** | *The influence of emotional intelligence and motivation toward agricultural extension worker’s performance at agricultural office of tanggamus district*  Zainal, Prakoso (2019) | Kurang adanya sosialisasi untuk petani sehingga menyebabkan penurunan kinerja | -Penelitian ini menggunakan metode survey  - 32 sampel | Kecerdasan emosional  (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian |
| **13.** | *The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msmes employees in yogyakarta city, indonesia*  Efendi R ,Nanang, Bahrun, Hilyati, Suharmi, (2020) | Perkembangan teghnologi yang semakin pesat membuat daya saing UMKM batik mempunyai pesaing yang pesat | - Penelitian *kuantitatif*  - 98 sampel dengan menggunakan teknik total sampling  - Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur | 1.Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  4. Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai |
| **14.** | *The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance*  Salih, Huseyin, Hulya, Birsen Atakay, (2019) | Adanya keinginan karyawan untuk resign dari tempat kerja | - 211 sampel dengan kuesioner survei | 1.Keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja  2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja |
| **15.** | *The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance*  Karim Muhammad A, Mahmood Yazen N, Jameel Yazen N, Ahmad Abd Rahman, (2019) | Adanya kekurangan tenaga kesehatan perawat karena banyak perawat yang lebih memilih bekerja di negara lain | -Menggunakan metode kuantitatif  - 200 sampel | 1.Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.  2. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja perawat |

## Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019: 95), kerangka berfikir yang baik dalam penelitian yaitu dapat menjelaskan hubungan variabel secara teoritis pertautan yang akan diteliti. Adapun hubungan antara variabel kecerdasan emosional (X1), kompensasi (X2), dan komitmen organisasi(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar berikut :

Kinerja (Y)

Kompensasi (X2)

Kecerdasan emosional (X1)

Komitmen Organisasi (X3)

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali
3. Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali