

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sub bab kajian pustaka ini berisi pemaparan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi akan dikemukakan secara menyeluruh pada sub bab ini. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti akan teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bilamana sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan, dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Sehingga membentuk kerjasama secara sinergi yang berkelanjutan, karena manajemen merupakan aktifitas di mana pencapaian tujuan dilakukan melalui kerjasama antar sesama. Manajemen

merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rancangan Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung ini dinamakan proses manajemen. Prinsip manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain. Sehingga membentuk kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan di mana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli di antaranya:

Menurut Daft (2018:8) manajemen dapat didefinisikan dengan definisi berikut:

"Management is the achievement of organizational goals in an effective and efficient way through planning, organizing, leadership and control of organizational resource". Artinya, manajemen adalah pencapaian sasaran-

sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Robbins & Coulter (2018:6) pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

“Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people”. Artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Menurut Bright et.al (2019:18), manajemen memiliki pengertian sebagai berikut:

“The process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals”. Artinya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas karyawan dalam kombinasi dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Krisnandi et.al (2019:4), manajemen adalah suatu seni dan/atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian, menurut Hasibuan (2019:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Lalu, menurut Robbins et.al (2020:32), manajemen adalah *“The process of getting things done, effectively and efficiently, with and through other people”*. Artinya proses menyelesaikan sesuatu, secara efektif dan efisien, dengan dan melalui orang lain.

Menurut Ghosh (2021:2), manajemen dapat diartikan dengan pengertian berikut:

“A process, a systematic way of doing things, four management functions included in this process are planning, organizing, directing and

controlling”. Artinya suatu proses, cara yang sistematis dalam melakukan sesuatu, empat fungsi manajemen yang termasuk dalam proses ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Berdasarkan definisi manajemen menurut para ahli di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen adalah serangDinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandungan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengendalian, dan pengontrolan sumber daya pada organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif.

2.1.1.2 Fungsi - Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah organisasi, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:156), manajemen terdiri dari 4 (empat) fungsi, yaitu fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Pengertian dari masing-masing fungsi akan peneliti uraikan berikut ini:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan terDinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandungt kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan dalam memilih tujuan dan menentukan pencapaian. Dalam perencanaan organisasi akan berusaha

memaksimalkan efektivitas suatu organisasi sebagai sistem sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang digunakan dalam kegiatan pendistribusian pekerjaan, tugas serta mengkoordinasikannya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mampu bekerja dengan ikhlas dalam mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dalam *actuating* fungsi manajemen berusaha merealisasikan keinginan organisasi sehingga dalam aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan metode dan kebijaksanaan dalam mengatur dan mendorong orang agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam *controlling* atasan akan melakukan pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan kegiatan yang dilaksanakan agar sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Di mana semua aspek-aspek tersebut bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:9), manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen atau dikenal sebagai “*The Six M in Management*”, yang penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. *Money* (Uang)

Uang di sini memiliki arti faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan merupakan darah dari perusahaan atau organisasi. Keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (budget), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan.

3. *Materials* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam

proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam kegiatan operasi suatu perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

5. *Method* (Metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode yang tepat menentukan kelancaran dari setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi atau perusahaan.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari 6M, yaitu *man* (orang), *money* (uang), *materials* (barang/perlengkapan), *machine* (mesin), *method* (metode), dan *market* (pasar).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi. Unsur dalam

MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan atau organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Berikutnya adalah uraian beberapa definisi mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Sutrisno (2019:6), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu dan organisasi. Kemudian menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Robbins et.al (2020:283), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut:

“Human resource management is the management function concerned with getting, training, motivating, and keeping competent employees”. Artinya manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berDinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandungan dengan mendapatkan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Griffin et.al (2020:13), manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai berikut:

“Human resource management is the set of organizational activities directed at attracting, developing, and maintaining an effective workforce”. Artinya manajemen sumber daya manusia adalah serangDinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandungan kegiatan organisasi diarahkan pada menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Dessler (2020:3), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut:

“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Artinya proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan cara mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan maksud terwujudnya perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Menurut Sousa yang diterjemahkan Hasibuan (2019:21)

menyebut bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi beberapa hal seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan akan dilakukan oleh seorang pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan-arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi

beberapa hal seperti bekehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan ini untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di dalam organisasi atau perusahaan.

6. Pengembangan (*Develpoment*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum.

8. Pengintegrasian (*Intregation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan

cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik - baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah untuk menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat

dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang secara efektif dan efisien. Terdapat beberapa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, kedisiplinan, pemeliharaan, pemberhentian, dan lain sebagainya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Tujuan pasti dari MSDM bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi itu sendiri. Menurut Cushway yang diterjemahkan oleh Rahajeng (2020) tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
2. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

4. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi SDM.
6. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.

Menurut Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit di dalam organisasi atau perusahaan maka manajemen sumber daya manusia harus memiliki sasaran dan tujuan, sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada di dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan dan tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak yang negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk menyediakan sarana, mengatasi krisis, menyediakan bantuan, memelihara dan melaksanakan kebijakan, dan tujuan lainnya serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson yang diterjemahkan oleh Wicaksana (2021:12), tiga peranan yang diidentikan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia akan diuraikan berikut ini:

1. Administratif, fokus pada tugas administrasi dan pencatatan.
2. Operasional dan advokasi karyawan, aktivitas ini merupakan bagian dari *employee champion*.
3. Strategi, membantu mendefinisikan strategi terDinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandungt human capital dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:78) peran manajemen SDM dalam lingkungan bisnis adalah untuk menyatukan orang-orang yang menjalankan berbagai fungsi yang berbeda untuk mencapai tujuan bisnis bersama. Manajemen SDM mampu menyatukan berbagai fungsi bisnis secara bersama sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar sehingga mampu mencapai visinya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa peranan dari manajemen sumber daya manusia yang secara umum memiliki tujuan untuk mengelola orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Peran Kepemimpinan

Kerangka manajemen menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pengertian peran itu sendiri adalah adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa peranan kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

2.1.3.1 Pengertian Peran Kepemimpinan

Secara umum peran seorang pemimpin adalah untuk melatih, membimbing, dan menginspirasi orang lain, terutama yang menjadi bawahannya. Seorang leader dapat memotivasi tim melalui masa-masa sulit dan membimbing bawahannya untuk mengalami improvement kemajuan karir. Seorang pemimpin memiliki peran untuk mengelola individu untuk menjaga agar tim tetap sejalan dan bekerja menuju tujuan bersama. Mereka memupuk budaya kolaboratif dan memimpin dengan teladan.

Menurut McShane & Glinow (2018:336), kepemimpinan memiliki pengertian sebagai berikut:

“Influencing, motivating, and enabling others to contribute toward the effectiveness and success of the organizations of which they are members”. Artinya mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi tempat mereka menjadi anggota.

Wahyudi (2018:119), mengemukakan pendapatnya mengenai peran kepemimpinan, yaitu:

“Peran Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Busro (2018:218) kepemimpinan memiliki pengertian sebagai berikut:

“Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Atau, kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses memengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa ada rasa terpaksa untuk meraih tujuan kelompok.

Menurut Mintzberg (2018:65) kepemimpinan adalah *“Leadership is a sacred trust earned from the respect of others.”* Artinya kepemimpinan adalah kepercayaan yang diperoleh dari rasa hormat orang lain. Kemudian menurut Griffin et.al (2020:392), kepemimpinan adalah *“The set of characteristics attributed to someone who is perceived to use influence successfully”*. Artinya karakteristik yang di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan seseorang yang dianggap menggunakan pengaruh dengan sukses. Lalu menurut Torrington et.al (2020:252), kepemimpinan adalah *“The process in which an individual influences other group members towards the*

attainment of group or organisational goals”. Artinya proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota kelompok lainnya menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasi

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat diketahui bahwa Peran Kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi pemimpin di dalam organisasi menurut Terry yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019) dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat), yaitu perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, dan pengendalian. Pemimpin dalam menjalankan fungsinya mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam bekerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi oleh kelompok di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:219), pemimpin dalam suatu instansi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuan. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan. Berikutnya akan diuraikan dan dijelaskan bentuk-bentuk peran pemimpin tersebut:

1. Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinan, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah *stakeholder*, di dalam dan di luar organisasi.

2. Peranan yang bersifat informasional

Informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan di masa yang akan datang sulit membayangkan adanya kegiatan organisasi yang terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang mutakhir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk yakni:

- a. Pemantauan arus informasi yang terjadi ke dalam organisasi. Manajer selalu menerima berbagai informasi bahkan juga informasi yang sebenarnya tidak harus ditunjukkan kepadanya, tetapi kepada orang lain dalam organisasi tersebut.
- b. Peran sebagai pemberi informasi. Berbagai informasi yang diterima oleh seseorang mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya, akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan pada pihak lain dalam organisasi.
- c. Peran selaku juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana kebijaksanaan, tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi.

3. Peranan pengambilan keputusan

Peran pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mengambil tiga bentuk dalam suatu keputusan, yang diuraikan berikut ini:

- a. Entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus menerus situasi yang diharapkan oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan
- b. Peredam gangguan, peran ini memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negative kepada organisasi
- c. Pembagian sumber dana dan daya. Tidak jarang orang berpendapat bahwa makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki fungsi dan peran yang cukup sentral di dalam organisasi atau perusahaan. Pemimpin biasanya memiliki beberapa fungsi seperti fungsi perencanaan, penggerakan, pengorganisasian, dan pengendalian. Selain itu, pemimpin juga memiliki beberapa peran dalam organisasi atau perusahaan misalnya peran yang bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peran Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Menurut Reitz yang diterjemahkan oleh Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas di dalam perusahaan, pemimpin sangat dipengaruhi oleh

beberapa faktor-faktor yang mencakup gaya kepemimpinan, di antaranya akan peneliti uraikan berikut ini:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Peran Kepemimpinan di antaranya adalah faktor kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, dan faktor-faktor lainnya.

2.1.3.4 Dimensi Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki beberapa dimensi. Menurut Mintzberg (2018) terdapat tiga dimensi dari kepemimpinan, yaitu:

1. *Information processing (monitor and spokesperson)*
2. *Decision-making (disturbance handler, resource allocator and negotiator)*
3. *Interpersonal relationships (liaison, figurehead and leader)*

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat tiga dimensi dari kepemimpinan, yaitu *information processing*, *decision making*, dan *interpersonal relationship*.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memonitor diri sendiri dan perasaan orang lain, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosi sangat diperlukan seorang karyawan dalam bekerja, karena dengan memiliki kecerdasan emosi yang baik seorang petugas mampu menghadapi kondisi sulit, dan mampu mengatasinya dengan perasaan mereka. Orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi efektif dalam pekerjaan mereka.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Kecerdasan emosional pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang yang diperlukan untuk mengelola emosi diri sendiri dan memahami emosi orang lain.

Kecerdasan emosional bukanlah sesuatu hal yang baru. Hal tersebut karena tenggelam oleh obsesi abad ke-20 akan data ilmiah dan rasionalisme. Namun sekarang makin banyak pengakuan tentang perlunya mengefektifkan peran kecerdasan emosional, baik di tempat pekerjaan maupun di dalam kehidupan pribadi. Berikut beberapa pendapat para ahli yang ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan kecerdasan emosional:

Menurut Stein & Book (2017:10), kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai berikut:

“A set of emotional and social skills that influence the way we perceive and express ourselves, develop and maintain social relationships, cope with challenges, and use emotional information in an effective and meaningful way”. Artinya seperangkat keterampilan emosional dan sosial yang memengaruhi cara kita memandang dan mengekspresikan diri, mengembangkan dan memelihara hubungan sosial, mengatasi tantangan, dan menggunakan informasi emosional dengan cara yang efektif dan bermakna.

Menurut Robbins & Judge (2017:154), kecerdasan emosional memiliki pengertian sebagai berikut:

“A person’s ability to perceive emotions in the self and others, understand the meaning of these emotions, and regulate his or her own emotions.” Artinya kemampuan seseorang untuk memahami emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi tersebut, dan mengatur emosinya sendiri.

Menurut Goleman (2018:57), kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai berikut:

“Emotional intelligence is an intelligence that refers to the ability to recognize one’s own feelings and the feelings of others, the ability to motivate oneself and in relationships with others.” Artinya kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut McShane & Glinow (2018:99), kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai berikut:

“A set of abilities to perceive and express emotion, assimilate emotion in thought, understand and reason with emotion, and regulate emotion in oneself and others.” Artinya seperangkat kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan alasan dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan pada pengertian dari kecerdasan emosional menurut para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah sikap positif yang dimiliki seseorang dalam mengatur, mengendalikan perasaan, mengawasi perasaan diri sendiri atau tindakan emosinya dalam hubungan dengan orang lain serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Prinsip-prinsip Kecerdasan Emosional

Ahli-ahli psikologi Sternberg dan Salovey telah menganut pandangan kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa saja yang dibutuhkan manusia meraih sukses dalam kehidupannya. Terdapat beberapa prinsip di dalam karakteristik kecerdasan emosional. Menurut Patton et.al yang diterjemahkan oleh Hermes (2017), ada delapan prinsip karakter kecerdasan emosi, yaitu: (1) Kesabaran, (2) Keefektifan, (3) Kontrol Impuls (4) Paradigma, (5) Keteguhan Hati, (6) Pusat Spiritual, (7) Temperamen, dan (8) Kesempurnaan.

Menurut Elias yang diterjemahkan oleh Fuad (2019:68), beberapa prinsip kecerdasan emosi, yaitu:

1. Sadari perasaan diri sendiri dan orang lain.
2. Tunjukkan empati terhadap oranglain.
3. Atasi dan atur dengan perilaku emosi yang positif.
4. Berorientasi pada rencana dan tujuan positif.
5. Gunakan keterampilan sosial dalam menangani hubungan

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa prinsip dalam kecerdasan emosional, seperti kesabaran, keefektifan, keteguhan hati, temperamen, dan lain sebagainya. Uraian selanjutnya adalah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Pengembangan emosi harus dimulai sejak usia dini. Oleh karena itu, peran orang tua sangat diharapkan dalam pengembangan dan pembentukan emosi seseorang. Sebagai orang tua hendaknya membimbing anaknya agar mereka dapat

mengelola emosi sendiri dengan baik dan benar. Disamping itu diharapkan anak tidak bersifat pemarah, putus asa, atau angkuh, sehingga prestasi yang dimilikinya akan bermanfaat bagi dirinya.

Menurut Goleman yang diterjemahkan oleh Hermaya (2018:267), Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari berbagai lingkungan, menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu lingkungan keluarga maupun lingkungan non keluarga. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Pristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2. Lingkungan non keluarga

Hal ini yang ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Dari uraian tersebut, dapat diketahui bahwa, faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor keluarga dan non keluarga. Keluarga merupakan pendidikan pertama dan utama, sedangkan non keluarga merupakan faktor lanjutan yang diperoleh dari luar keluarga. Keduanya sangat berpengaruh

terhadap emosional seseorang dan keluarganya yang mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan non keluarga karena di dalam keluarga kepribadian seseorang dapat terbentuk sesuai dengan pola pendidikan orangtua dalam kehidupannya.

2.1.4.4 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Goleman yang diterjemahkan oleh Hermaya (2018:57-59) dengan uraian sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi. Kemampuan mengenali diri sendiri meliputi kesadaran diri.
2. Mengelola emosi, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatnya yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar. Orang yang buruk kemampuan dalam ketrampilan ini akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung, sementara mereka yang pintar akan dapat bangkit kembali jauh lebih cepat. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan kembali.
3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri. Orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh 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. Kemampuan ini meliputi: pengendalian dorongan hati, kekuatan berfikir positif dan optimis.

4. Mengenali emosi orang lain, kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial. Orang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan orang atau dikehendaki orang lain.
5. Membina hubungan. Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

Menurut Tridhonanto (2018:5), aspek-aspek dalam kecerdasan emosional seseorang adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa aspek dalam kecerdasan emosional, seperti mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan. Selain, itu ada juga aspek lain seperti kecakapan pribadi, kecakapan sosial, dan keterampilan sosial.

2.1.4.5 Dimensi Kecerdasan Emosional

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, di mana komponen-komponen untuk mengukur kemampuan seorang pegawai dalam bekerja. Secara konseptual kerangka kerja kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (2018:57) terbagi menjadi lima. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:

1. *Self-awareness: Self-awareness occurs when the individual knows what he is feeling in the moment, and using those preferences to guide decisionmaking, having a realistic assessment of his own abilities and a well-grounded sense of self-confidence.*
2. *Self-regulation: This involves handling our emotions so that they facilitate rather than interfere with the task at hand; having conscientious and delaying gratification, to pursue goals; recovering well from emotional distress.*
3. *Motivation: This dimension of emotional intelligence involves using available deepest preferences to move and guide the individual toward desired goals, to help in taking initiative and striving. To improve, and to persevere in the face of setbacks and frustration.*
4. *Empathy: This is related to sensing what other people are feeling, being able to take their perspective, and cultivating rapport and attunement with a broad diversity of people.*
5. *Relationship management: Relationship management manifests in handling emotions in relationships well and accurately reading social situations and networks, interacting smoothly; using these skills to persuade and lead, negotiate and settle disputes, for cooperation and teamwork.*

Berdasarkan dimensi kecerdasan emosional di atas, bahwa untuk mencapai atau mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi terdapat beberapa dimensi. Beberapa dimensi kecerdasan emosional seperti *self awareness*, *self regulation*, *motivation*, *empathy*, dan *relationship management*.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel (2018:67), kinerja pegawai merupakan “*The report of employees performance for what they have done and achieved while working in a particular period of time.*” Artinya laporan kinerja pegawai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapainya selama bekerja dalam kurun waktu tertentu. Kemudian menurut Dessler (2018:90), kinerja pegawai adalah “*Employee performance comes from good work systems and human resource management policies.*” Artinya kinerja pegawai berasal dari sistem kerja dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Rismawati & Mattalata (2018:2) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai berikut:

“Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Menurut Abdurrahman (2019:8) kinerja memiliki pengertian sebagai berikut:

“Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Kalogiannidis (2020:2), kinerja karyawan memiliki pengertian sebagai berikut:

“Employee performance is commonly defined as the behavior exhibited by an employee while performing a particular task assigned by the employer. It also relates to the outcome produced by a particular employer in an organization.” Artinya kinerja karyawan umumnya didefinisikan sebagai perilaku yang diperlihatkan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja. Ini juga ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan hasil yang dihasilkan oleh pemberi kerja tertentu dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berupa penilaian terhadap karyawan dari berbagai indikator penilaian.

2.1.5.2 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa metode dalam penilaian kinerja karyawan. Menurut Dessler yang diterjemahkan oleh Molan (2017:562) beberapa metode penilaian kinerja yaitu:

1. Metode Skala Rating Grafik: Perbandingan nilai yang menempatkan sejumlah sifat serta rentang kinerja untuk setiap individu. Kemudian setiap karyawan dinilai melalui identifikasi skor yang mencerminkan tingkat kerjanya.
2. Metode Peringkat Alternatif: Menentukan pemberian peringkat untuk tingkatan karyawan mulai dari yang terbaik sampai dengan yang terburuk menurut sifatnya.
3. Metode Perbandingan Berpasangan: melakukan perbandingan karyawan dari seluruh pasangan karyawan yang menunjukkan sifat kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan sebagainya untuk melihat salah satu karyawan yang terbaik dari pasangan tersebut.
4. Metode Distribusi Paksa: Mirip dengan gradasi pada kurva; persentase kurs yang ditentukan diposisikan dalam beberapa kategori kinerja. Keuntungan besar saat distribusi paksa dilakukan adalah mencegah pengawas memberikan nilai untuk semua atau sebagian besar karyawannya “tinggi” atau “memuaskan”. Sistem peringkat distribusi yang dipaksakan juga dapat meningkatkan risiko dampak negatif yang diskriminatif.
5. Metode Insiden Kritis: Mengarsip ulasan yang bersifat positif dan negatif pada setiap perilaku karyawan ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung pekerjaannya serta melakukan peninjauan terhadap karyawan sesuai waktu yang sudah ditentukan. Setiap enam bulan sekali, supervisor bertemu dengan bawahan untuk membahas kinerja yang terakhir, dengan menggunakan insiden sebagai acuan.
6. Formulir Naratif: Menilai kinerja menggunakan penilaian masa lalu dan aspek-aspek yang diperlukan untuk diperbaiki dengan penilaian tertulis dapat dalam

bentuk naratif. Penilaian naratif penyelia membantu karyawan mengerti di mana kinerja yang baik atau yang buruk, serta bagaimana cara meningkatkan kinerja itu.

7. Skala penilaian anchor peringkat perilaku (BARS): Metode BARS bertujuan menggabungkan kegunaan insiden kritis naratif dan pengukuran kuantitatif dengan menjangkar skala terkuantifikasi dengan contoh naratif spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk
8. Skala Standar Campuran: Skala standar campuran agak mirip dengan BARS. Disebut skala campuran karena dengan “menggabungkan” secara berurutan pernyataan contoh perilaku yang baik dan yang buruk saat mendaftar.
9. Manajemen berdasarkan Tujuan: Program penetapan tujuan dan penilaian di seluruh perusahaan multistep. Manajemen berdasarkan tujuan mengharuskan manajer untuk menetapkan tujuan terukur, yang relevan secara organisasi dengan setiap individu, dan berdiskusi mengenai kemajuan yang terakhir menuju tujuan ini secara berkala.
10. Penilaian Kinerja Berbasis Komputerisasi dan Web: Sistem penilaian berbasis komputer atau Internet dengan mengumpulkan catatan tentang karyawan pada tahun itu, kemudian menghubungkannya dengan penilaian untuk karyawan di beberapa sifat kinerja.
11. Memonitor Kinerja Elektronik: Sistem memonitor kinerja elektronik (EPM) menggunakan jaringan teknologi komputer untuk memudahkan manajer dalam memantau komputer karyawan. Sistem pemantauan elektronik dapat menambahkan produktivitas, dan dapat meningkatkan stres karyawan

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa metode dalam penilaian kinerja karyawan, seperti metode skala rating grafik, metode peringkat alternatif, metode perbandingan berpasangan, dan metode lainnya.

2.1.5.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Werther & Davis yang diterjemahkan oleh Sahidah & Anwar (2020:110) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik dari perusahaan.
2. Perusahaan melakukan sesuai gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada karyawan dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga karyawan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program *development and training* agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan karyawan pada saat bekerja.
4. Mengidentifikasi kelemahan karyawan dalam proses penempatan. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.
6. *Feedback* pada aktualisasi *human resource management*, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa manfaat dalam penilaian kinerja, seperti koreksi untuk peningkatan kerja karyawan, untuk pemberian kompensasi secara adil, mengidentifikasi kelemahan karyawan, dan manfaat-manfaat lainnya.

2.1.5.4 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Robbins diterjemahkan oleh Mangkunegara (2018) dijelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompensasi.

Total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Suatu bentuk dukungan dan dorongan yang diberikan pimpinan dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan lebih giat lagi.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Lingkungan yang baik serta mendukung sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik antar karyawan ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan pekerjaan.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

7. Motivasi dan pengakuan

Kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya kompensasi, sistem atau prosedur, pemimpin dan kepemimpinan, komunikasi, budaya perusahaan dan lingkungan, kompetensi, serta motivasi dan pengakuan.

2.1.5.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi dan indikator. Peneliti pada penelitian ini akan mengadaptasi dimensi yang dikemukakan oleh Bernardin & Russel (2018:67) dengan uraian penjelasan dari masing-masing dimensi sebagai berikut:

1. *Quality: This dimension describes how well the level of activity nearly perfect accordance with established standards.*
2. *Quantity: The number of activities that can be produced in accordance with the standard provisions that have been set.*
3. *Timeliness: The degree to which an activity or production meets the standards in a timely manner.*
4. *Cost effectiveness: The degree to which the use of the resources owned by the organization (human, financial, technological and material) is maximized to obtain the highest revenue or reduction of losses of any unit or brief use power sources.*
5. *Need for supervision: The degree to which the employee can perform the job functions without requesting assistance provision supervisor or required intervention to prevent adverse outcomes.*

6. *Interpersonal impact: The degree to which employees showed feelings of self-esteem, goodwill and cooperation among colleagues and subordinates.*

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa dimensi dari variabel kinerja karyawan yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact.*

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel bebas mengenai Peran Kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Triana Fitriastuti (2019) <i>The Influence of Emotional Intelligence, Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior To The Employee</i>	Tidak menggunakan komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship be</i>	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Performance On Badan Kepegawaian Daerah Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2. Hal: 103-114	havior sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	sebagai variabel terikat	signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sri Junerti et.al (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Jurnal Riset Manajemen & Bisnis. Vol. 6, No. 2	Tidak menggunakan karakteristik pekerjaan dan komunikasi kerja sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Nanny Washita Siregar et.al (2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah Jurnal Riset Manajemen & Bisnis. Vol. 7, No. 1	Tidak menggunakan kualitas kehidupan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Putu Agus Erik Sastra Wirawan (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No 1, Hal: 2579-8162	Tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Fairuz Tito Milzam et.al (2022) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang) Journal of Finance and Business Digital. Vol. 1, No. 2. Hal: 89-106	Tidak menggunakan kualitas kehidupan dan dukungan sosial sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Leny Susilawati Anggraini (2019)	Tidak menggunakan budaya organisasi	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur Jurnal Akuntansi Manajemen Madani Vol. 3, No. 1	sebagai variabel intervening Waktu dan objek penelitian	bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Dewa Gde Ady Wiadnyana (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar Jurnal EMAS. Vol. 2, No. 2	Tidak menggunakan kedisiplinan dan kompensasi sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Luthfi Nur Ahmal (2022) Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang Di Masa Pandemi Covid-19 Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol 9, No 2	Tidak menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Moh. Kurdi dan Unsul Abrar (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol. 8, No. 1	Tidak menggunakan kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Yolanda Prianita et.al (2021) Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang Jurnal For Management Student (JFMS). Vol. 1, No. 1	Tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Ratna Rainia et.al (2020)	Tidak menggunakan	Menggunakan Peran	Hasil penelitian menunjukkan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelaksanaan Prinsip <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka Jurnal Dialogika Manajemen dan Organisasi. Vol. 2, No.1	pelaksanaan prinsip <i>good governance</i> sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Arifuddin et.al (2023) <i>The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance</i> Journal Markcount Finance, Vol. 1, No. 3. Page: 206–215.	Tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Yuni Fazira dan Riska Mirani (2019) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Vol. 4, No. 1.	Waktu dan objek penelitian	Menggunakan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Putri Mauliza et.al (2019) Pengaruh Etos Kerja Islami dan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam. Vol. 2, No. 2. Hal: 185-200	Tidak menggunakan etos kerja islami sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening Waktu dan objek penelitian	Menggunakan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Zulkarnain, Hasamin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas (2021) <i>The Influence of Emotional Intelligence, Leadership Behavior, and Organizational Culture on Employee Performance at Bantaeng Regency Transportation Office</i> Journal Mirai Management. Vol. 3, No. 1	Tidak menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan peran kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Novelia Permatasari (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	Tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas	Menggunakan kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, dan Sumber	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Guru Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Serang Jurnal Riset Akuntansi. Vol. 4, No. 2.	Waktu dan objek penelitian	ebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Peran Kepemimpinanber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Misra Joviana Girsang, Hery Syahrial (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persahaan Umum Perumahan Nasional Regional 1 Medan Sumatera Utara	Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional dan peran kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinanber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Eko Subagia dan Dylmoon Hidayat (2021) <i>The Influence Of Leadership, The Emotional Intelligence Of The Principal, And Employee Motivation On Employee Performance</i> Jurnal Ilmiah, Vol 17, No 1. Hal: 49-66	Tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinans ebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinanber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Hasman Parigi et.al (2022) Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Inovasi. Vol. 18, No. 4	Tidak menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinans ebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinanber pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Gede Widiadnyana Pasek dan Nyoman Suadnyana Pasek (2023) Analisis Peran Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, Profesionalisme Pengelolaan Keuangan Daerah, dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Se-Kabupaten Buleleng Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi. Vol. 14, No. 2	Tidak menggunakan profesionalisme pengelolaan keuangan daerah dan pemanfaatan sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas Waktu dan objek penelitian	Menggunakan kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinans ebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan Peran Kepemimpinanber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian pendahuluan. Persamaan yang terdapat dalam penelitian-penelitian pendahuluan yaitu sama-sama menggunakan variabel Peran Kepemimpinan dan kecerdasan emosional untuk variabel bebas, dan untuk variabel terikatnya yaitu variabel kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian pendahuluan yaitu pada waktu, lokasi, dan objek penelitian. Keunggulan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada unit analisis, dikarenakan tidak semua penelitian terdahulu di atas menggunakan unit analisis yang sama dengan penelitian ini, yaitu di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Selain itu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023 yang mana hasil penelitian tentu akan lebih relevan dengan kehidupan saat ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent*, yaitu Peran Kepemimpinan (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peran Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Temuan ini mendukung

pernyataan Shamir et.al (2019:97) yang menjelaskan bahwa Peran Kepemimpinan yang menempatkan nilai dan memberikan perhatian pada pengembangan suatu visi serta memberikan inspirasi pada para pengikutnya untuk mencapai visi tersebut. Mereka memutuskan usaha mereka pada tujuan jangka panjang serta jangka pendek, mengubah atau memperbaiki sistem yang ada untuk mengakomodasi visi mereka dari pada bekerja dalam sistem yang ada. Siagian (2017:45) mengatakan bahwa kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Rainia et.al (2020) yang menyatakan Peran Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka. Kemudian, Ahmal (2022) pun menyatakan Peran Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Karawang. Selain itu, Kurdi & Abrar (2022) menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diketahui bahwa Peran Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika peran pimpinan dari di suatu organisasi bernilai baik maka kinerja dari para karyawan akan baik juga.

2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang bisa membawa organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan

pencapaian kinerja individu. Kecerdasan Emosional akan lebih memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena dengan kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang akan sangat mendukung karyawan dalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan di antara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Goleman yang diterjemahkan Hermaya (2018:29), kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Junerti et.al (2021) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Pemerintah Labuhanbatu. Kemudian, Siregar et.al (2022) pun menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Tapanuli Tengah. Selain itu, Milzam et.al (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pematang Siantar.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diketahui bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kecerdasan emosional maka kinerja yang dilakukan akan maksimal karena pribadinya yang mampu mengendalikan perasaan atau emosinya dalam bekerja.

2.3.3 Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

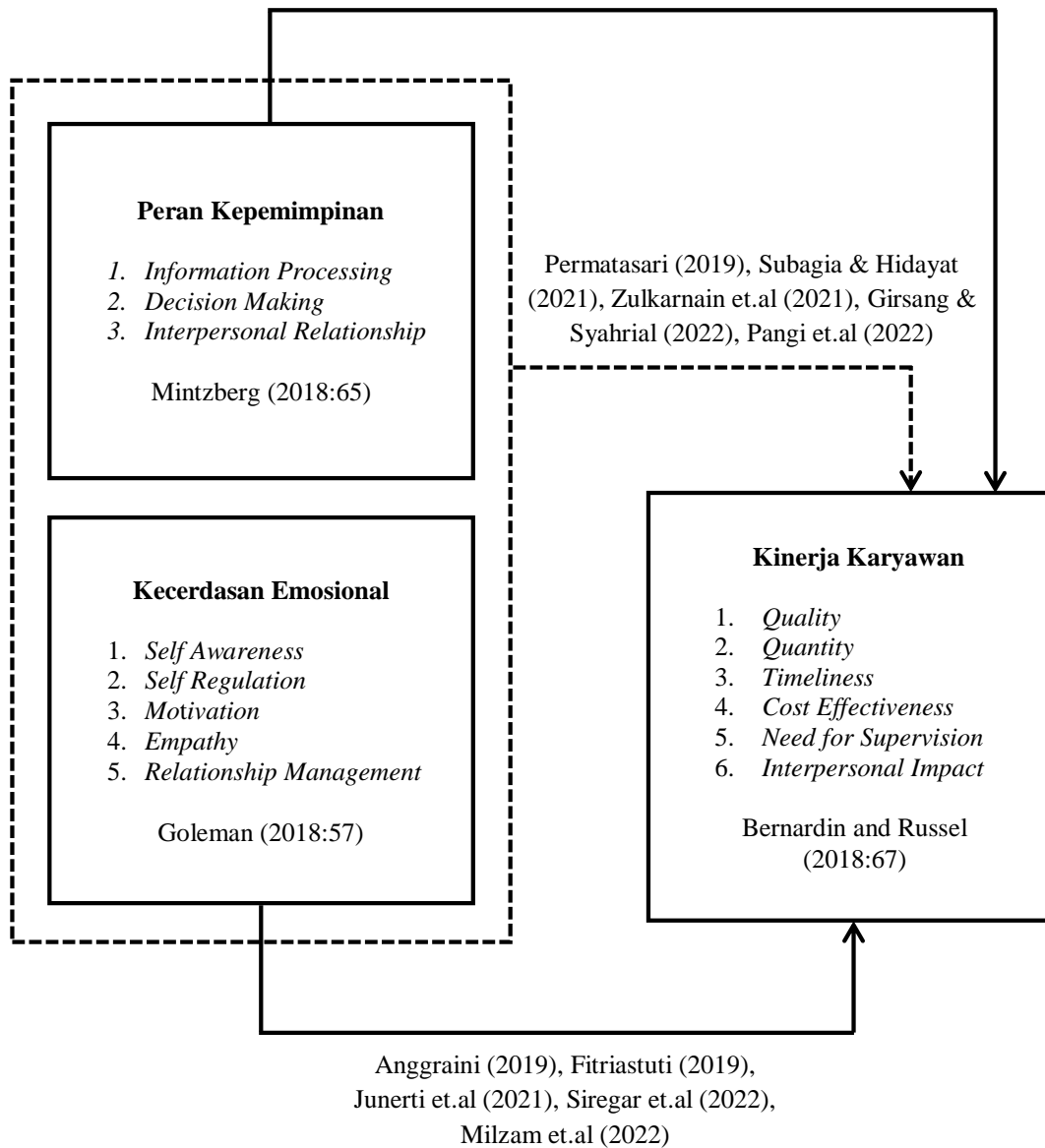
Peran pemimpin dan kecerdasan emosional merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya peran pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengatur bawahan dan semakin kuat akan meningkatnya kinerja yang maksimal, dan adanya kecerdasan emosional seorang karyawan yang tinggi akan menumbuhkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Abdurrahman (2019:25) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya oleh Peran Kepemimpinan dan kecerdasan emosional.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu oleh Zulkarnain et.al (2021) yang menyatakan bahwa Peran Kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Kemudian, Subagia & Hidayat (2021) pun menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, Pasek & Pasek (2023) menyatakan bahwa Peran Kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Se-Kabupaten Buleleng.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang digunakan. Berikutnya gambar paradigma penelitian dalam penelitian ini:

Fazira & Mirani (2019), Rainia et.al (2020), Prianita et.al (2021), Kurdi & Abrar (2022), Arifuddin et.al (2023)



Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Simultan

Peran Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Peran Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.