

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Menurut Ari Ginanjar (2009:82) Suara hati terdapat dalam lingkaran god spot (Lobus Temporal), Layaknya inti atom. Sedangkan emosi adalah pancaran gelombang elektromagnetiknya atau (Limbic Syistem).

Hariyoga dan Suprianto (2011:2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Menurut Agustian (2009), kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan.

Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam memberikan kontribusi terhadap kesuksesan seseorang menurut Maliki (2009:15).

2.1.1.1. Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri

Yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan diri

Yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung.

3. Motivasi

Yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Empati

Yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan sosial

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

2.1.1.2. Aspek Aspek kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut :

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

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1. Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa 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 terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

1.1.2. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual lazim disebut dengan inteligensi pada awalnya menjadi perhatian utama bagi kalangan psikologi pendidikan. Wechler dalam Dartisah (2013: 13) mendefinisikan intelegensi sebagai berikut : “Totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif”.

Selain itu, pendapat lain tentang pengertian inteligensi dikemukakan oleh Heidentich dalam Haryu Islamudin (2012:250) yaitu “*Intelligence refers to the ability to learn and to utilize what has been learned in adjusting to unfamiliat situation, or in the solving of problems*” Artinya adalah kecerdasan menyangkut kemampuan untuk belajar dan menggunakan apa yang telah dipelajari dalam usaha penyesuaian terhadap situasi-situasi yang kurang dikenal, atau dalam pemecahan masalah-masalah.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa inteligensi mengandung pengertian sebagai upaya pengalaman belajar yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari serta kemampuan memecahkan sebuah permasalahan yang dialami. Permasalahan- permasalahan tersebut berasal dari dalam diri individu, permasalahan sosial, permasalahan akademik kultural, serta permasalahan ekonomi keluarga.

2.1.2.1. Indikator Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut Azwar (2008: 8):

1. Kemampuan memecahkan masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.
2. Intelegensi verbal, yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis, yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Haryu Islamudin dalam bukunya yang berjudul Psikologi Pendidikan (2012:254-255) mengatakan inteligensi seseorang pasti berbeda. Perbedaan itu terjadi karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat yang telah ada sejak lahir. Misalnya, dalam sebuah kelas, seorang guru memberikan materi yang sama, namun tidak menuntut kemungkinan semua siswa dapat menerima dengan kapasitas yang sama. Hal demikian terjadi karena kemampuan peserta didik yang berbeda yaitu memiliki kecerdasan yang baik dan tidak memiliki kecerdasan yang kurang baik.

b. Kematangan

Kematangan yang dimaksud disini adalah kematangan organ tubuh dari hasil pertumbuhan dan perkembangan. Kematangan itu dapat disebut sebagai kesanggupan organ tubuh dalam menjalankan fungsinya masing-masing. Misalnya, seorang siswa menerima soal namun tidak dapat mengerjakan dengan baik, dan merasa sukar karena soal tersebut masih sangat sukar baginya. Hal demikian terjadi karena, kapasitas soal yang diterima belum sesuai dengan usia anak didik.

c. Pembentukan

Pembentukan dapat diartikan sebagai segala keadaan diluar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Pembentukan itu dapat dilakukan dengan sengaja (belajar disekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

d. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan manusia kepada tujuan yang hendak dicapai. Dalam diri manusia terdapat dorongan –dorongan yang mendorong

manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Dari dorongan untuk berinteraksi dengan dunia luar itu, timbulah minat terhadap sesuatu. Segala yang ia minati akan mendorongnya untuk melakukan lebih giat dan lebih baik lagi.

e. Kebebasan

Kebebasan berarti manusia dapat memilih metode-metode yang hendak digunakan dalam memecahkan masalah. Manusia bebas memilih metode, juga bebas memilih masalah sesuai kebutuhannya. Dengan adanya kebebasan ini berarti minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam perbuatan inteligensi.

Semua faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain. Untuk menentukan inteligensi atau tindakan seorang anak, kita tidak dapat hanya melihat satu faktor. Inteligensi adalah faktor total. Keseluruhan pribadi turut serta menentukan dalam perbuatan inteligensi seseorang.

Faktor-faktor tersebut menentukan perbedaan inteligensi seseorang. Inteligensi ini bukan hanya kecerdasan intelektual semata, namun semua kecerdasan-kecerdasan yang lain yang ada dalam diri setiap manusia. Kecerdasan-kecerdasan tersebut adalah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Kecerdasan ini pula memiliki berbagai kelebihan dan saling menunjang satu sama lain. Untuk itu, perlu mengetahui lebih jelas bagaimana kecerdasan-kecerdasan tersebut yang sebenarnya.

2.1.2.3. Komponen Komponen Kecerdasan Intelektual

Komponen-komponen kecerdasan Intelektual menurut Stenberg dalam Dwijayanti (2009:58) adalah sebagai berikut:

1. kemampuan memecahkan masalah.

kemampuan memecahkan masalah yaitu kemampuan menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan pikiran jernih.

2. Intelegensi verbal

Intelegensi verbal yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.

3. Inteligensi praktis Intelegensi praktis yaitu secara situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

2.1.3. Kinerja

Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2019: 26). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:176) mengatakan, "Kinerja merupakan hasil pekerjaan

suatu kebijakan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Mangkunegara (2011:67)

2.1.3.1. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), indikator dari kinerja adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3. Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dalam Suwanto (2011:196), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil dan termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Mejia, dalam Suwanto (2011:197), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2010:264), tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antar atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting yang menjadi landasan dalam menyusun skripsi. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

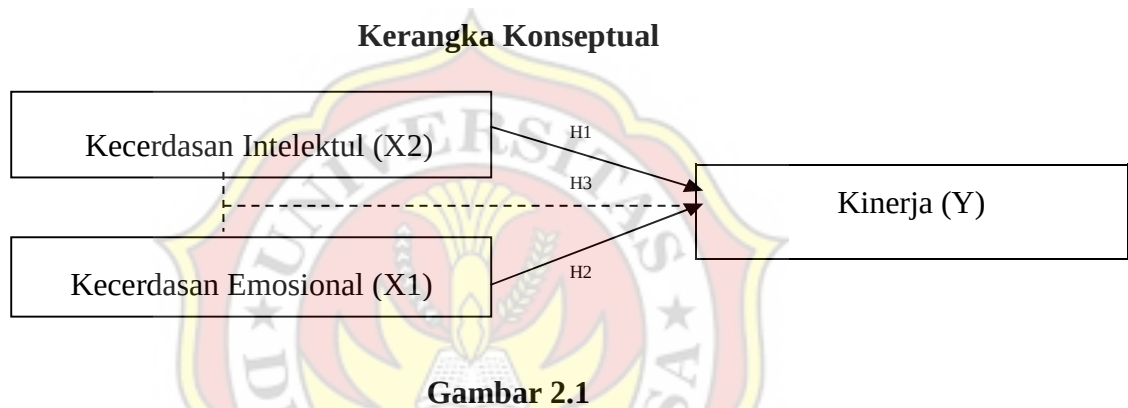
Peneliti	Judul	Variabl	Hasil Penelitian
Mulyani, N (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus BNI Syariah Yogyakarta	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual serta kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.	Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh religiusitas (variabel moderasi), terhadap hubungan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.
Wibowo,	Analisis	Kecerdasan	Analisis regresi linear

Cahyo Tri (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan. Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Kinerja K	Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ), dan Kinerja Karyawan.	berganda, uji F, uji t dan R ² . Ada pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan.
Putri Y.G. (2016)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan R ² Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sama dengan kerangka bangun dari penelitian yang akan dilakukan. Hubungan yang terjadi antara variabel, baik variabel yang terikat maupun yang tidak terikat akan tampak pada kerangka konseptual berikut ini.

Untuk lebih memahami tentang kerangka konseptual penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini.



2.4. Hipotesis

Berdasarkan kepada penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Ari Putra Brass Medan
2. Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Ari Putra Brass Medan
3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan PT. Ari Putra Brass Medan