

BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini ditekankan kepada variable-variabel yang di teliti. Pemaparan kajian pustaka ini didasarkan pada teoritis dan penelitian-penelitian, yang dianggap relevan untuk menjelaskan fenomena secara teoritis, argument penulis didasarkan kepada teori-teori dalam lingkup manajemen, organisasi, dan perilaku organisasi.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya manusia berkaitan dengan kebijakan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber daya manusia dari manajemen kerja.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai beberapa hal mengenai manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Pengertian dari manajemen, penulis mengambil beberapa devinisi dari para ahli yang diantaranya sebagai berikut:

Menurut Oey Liang Lee (2010:16) :

“Manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktifitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”

Terry (2010:16) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”

Handoko (2008:10) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan”

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan definisi manajemen sebagai suatu proses koordinasi meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sehingga manajemen mutlak diperlukan dalam setiap bidang kegiatan usaha yang melibatkan 2 orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu dengan melalui kerja sama serta dengan memanfaatkan sumber-sumber lain.

Manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur dan mengelola sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya fisik, dan sumber daya informasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut pengertian manajemen menurut para ahli, diantaranya:

Hasibuan (2013:10) menyebutkan bahwa

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan”

Anwar (2011:2) menyebutkan bahwa

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksana, dan pengawas terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat adanya persamaan antar definisi dari beberapa para ahli tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013: p21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Jadi fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah persoalan tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:2).Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari
 - a. perencanaan sumber daya manusia
 - b. analisis jabatan
 - c. penarikan pegawai
 - d. penempatan kerja
 - e. orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :
 - a. pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. pengembangan (*karier*)
 - c. penilaian prestasi kerja.
3. Pemberian balas jasa mencakup :
 - a. balas jasa langsung terdiri dari:
 - gaji/upah
 - insentif
 - b. balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - keuntungan (*benefit*)
 - pelayanan/kesejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. motivasi kerja
 - c. disiplin kerja

- d. partisipasi kerja
- 5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. komunikasi kerja
 - b. kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. pengendalian konflik kerja
 - d. konseling kerja
- 6. Pemisahan tenaga kerja mencakup
- 7. Pemberhentian karyawan

2.1.2 Pengertian 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”.

Istilah ini dipopulerkan kembali pertama kali oleh Francis Galton, seorang ilmuwan dan ahli matematika yang terkemuka dari Inggris dalam Fabiola (2005:15). Inteligensi adalah kemampuan kognitif yang dimiliki organisme untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik Galton, Joseph dalam Fabiola (2005:15).

Kemampuan kognitif secara global yang dimiliki oleh individu agar bias bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat memecahkan masalah.

2.1.2.1 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.

2.1.2.2 Faktor –faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual (IQ)

Menurut Ngalim Purwanto (2013:55-56), kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

a) Pembawaan

Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama tama di tentukan oleh pembawaan kita.

b) Kematangan

Setiap organ di tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing masing. Anak anak tidak dapat memecahkan soal –soal tertentu karna soal soal itu terlampau sukar.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Intelektual

Wiramiharja dalam Fabiola (2005:17) mengemukakan indikator-indikator dari kecerdasan intelektual :

1. Kemampuan figur merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk
2. Kemampuan verbal yang merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa
3. Kemampuan numerik merupakan pemahaman dan nalar dibidang angka.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiramiharja ini menunjukkan hasil korelasi positif yang signifikan untuk semua hasil tes dari indikator kecerdasan terhadap prestasi kerja dan variable kemauan, baik itu kecerdasan figur, kecerdasan verbal, maupun kecerdasan numerik

2.1.3 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. Menurut Goleman (2015: 13) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Patton (2002:11) kecerdasan emosional berarti mengetahui emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan ditempat kerja.

Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidak pastian. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan. Cooper dan Sawaf (2002:147) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energy, informasi koneksi dan pengaruh yang manusiawi.

2.1.3.1 Faktor-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. 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 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

2.1.3.2 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.

2.1.3.3 Dimensi dan 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. Ketidak

mampuan 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. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
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. Mengenali emosi orang lain (*empaty*), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial.seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain,mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

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)

2.1.4.1 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 :

a. 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.

b. 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).

2.1.4.2 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 :

- a. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- b. 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.

- c. 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.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

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.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

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

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4.5 Masalah dalam Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2010:276), masalah dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Kurangnya objektivitas
2. Kesalahan : terjadi bila penilaian mempersepsikan satu faktor sebagai kriteria yang paling penting dan memberikan penilaian umum, baik atau buruknya berdasarkan faktor tunggal ini.
3. Penilaian terlalu “longgar” : kecenderungan untuk memberikan nilai tinggi kepada seseorang yang tidak berhak mendapatkannya atau penilai memberi nilai lebih tinggi dari seharusnya.
4. Penilaian terlalu “ketat” : sikap yang terlalu kritis atas kinerja seorang pekerja (terlalu “ketat” dalam memberi nilai). Penilaian terlalu ketat biasanya terjadi bila pimpinan tidak mempunyai definisi/batasan akurat tentang berbagai faktor penilaian.
5. Kecenderungan “memberi nilai tengah” : kesalahan ini terjadi bila karyawan diberi nilai rata-rata secara tidak tepat/ditengah-tengah skala

penilaian, atau kecenderungan untuk memberi nilai rata-rata kepada semua karyawan.

6. Bias “perilaku terbaru” : perilaku / kinerja yang paling akhir akan lebih mudah diingat dari pada perilaku kerja yang telah lama terjadi.
7. Bias pribadi : penyelia yang melakukan penilaian dapat memiliki bias yang berkaitan dengan karakteristik pribadi karyawan, seperti : suku, agama, gender, atau usia. Meskipun ada kebijakan yang melindungi pekerja, diskriminasi tetap menjadi masalah dalam penilaian kinerja.

2.1.4.6Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:95), aspek-aspek yang dinilai kinerja mencangkup sebagai berikut :

- a. Kesetiaan
- b. Kejujuran
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Pengalaman
- h. Kecakapan
- i. Prakarsa
- j. Tanggung Jawab

2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar (2011:75), dimensi dan 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.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pelatihan dan motivasi kerja serta beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variable dalam penelitian ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

	Nama Peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Indikator/ Dimensi	Method	Hasil
1	Hardiat,(2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional,Kecekhjrdas an Intelektual dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan marketing PT. Nasmoco Bahana motor Kota Yogyakarta	Indikator kecerdasan Emosional .self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen. indikator Kecerdasan Intelektual, kemampuan berpikir menalar memecahkan masalah, Indikator kinerja karyawan kualitas kuantitas motivasi disiplin komitmen kemandirian.	Metode deskriptif	Kecerdasan Emosional Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Lisda,Rahmasari (2012)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsan, TBK Citereup.	Kecerdasan intelektual kemampuan figure kemampuan verbal pemahaman dan nalar di bidang numerik, indikator kecerdasan emosional, self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen, indikator kinerja kualitas kuantitas ketepatan waktu efektifitas kemandirian.	Metode deskriptif	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan emosional dan Kecerdasan Spritual Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Irma Ervita Sella, (2011)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar Lampung	Indikator kecerdasan intelektual kemampuan figure kemampuan verbal pemahaman dan nalar di bidang numerik, indikator kecerdasan emosional , self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen, indikator kinerja kualitas kuantitas ketepatan waktu efektifitas kemandirian.	Metode deskriptif	Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif

4	Cahyo Tri Wibowo (2015)	Analisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia	Indikator kecerdasan emosional self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen, indikator kinerja kualitas kuantitas ketepatan waktu efektifitas kemandirian.	Metode Kuantitatif	Terdapat Pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada saat dilakukan uji secara simultan.
5	Muhammad Toyib Daulay(2009)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktifitas Karyawan PT Sinar Sejahtra Mandiri Medan	Indikator kecerdasan emosional self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen	Metode Kuantitatif	Ada pengaruh Signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan.
6	Elizabet Sugiarto Dermawan (2013)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Untuk Memperediksi Prestasi Belajar Mahasiswa Universitas Tarumanegara Jakarta	Indikator kecerdasan intelektual kemampuan figure kemampuan verbal pemahaman dan nalar di bidang numerik, indikator kecerdasan emosional, self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen.	Metode Kuantitatif	Ada pengaruh Signifikan kecerdasan emosional dan Kecerdasan Intelektual terhadap Prestasi Belajar
7	Made Surya Putra (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stess Kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa	Indikator kecerdasan emosional , self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen	Metode kuantitatif	Kecerdasan Emosional terdapat Pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
8	Ni Luh Putu Nuraningsih (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stess Kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa	Indikator kecerdasan emosional , self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen	Metode kuantitatif	Kecerdasan Emosional terdapat Pengaruh signifikanterhadap adap kepuasan kerja

9	Bambang Suryono (2013)	Remunerasi, pelatihan, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja auditor direktorat jendral pajak	Indikator kecerdasan emosional self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen indikator kinerja kualitas kuantitas ketepatan waktu efektifitas kemandirian.	Metode kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor direktorat jendral pajak
10	Rani setyaningrum 2016	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa timur	Indikator kecerdasan emosional self awareness self management self motivation emphaty relationship managemen indikator kinerja kualitas kuantitas ketepatan waktu efektifitas kemandirian	Metode kuantitatif	Kecerdasan emosional Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 menunjukkan penelitian terdahulu, dimana dari variabel penelitian –penelitian terdahulu di atas dapat di simpulkan bahwa variable-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variable, penggunaan pengukuran indikatornya sama, serta teori-teori yang digunakan memiliki kesamaan terhadap penelitian.

2.2 Kerangka Pemikiran

Topik tentang kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional merupakan topik studi yang meluas dalam bidang manajemen sumber daya manusia, beberapa tahun kebelakang ini. Berikut pemaparan tentang topik ini.

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh boyatzis dan chermis dalam Fabiola (2005:10) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki

skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki g faktor. Seseorang yang memiliki kemampuan general kognitive maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian spesifik ability juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan Ree, Earles dan Teachou dalam Fabiola (2005:10)

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja dalam Fabiola (2005:18) menemukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lisda Rahmasari, (2012) kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

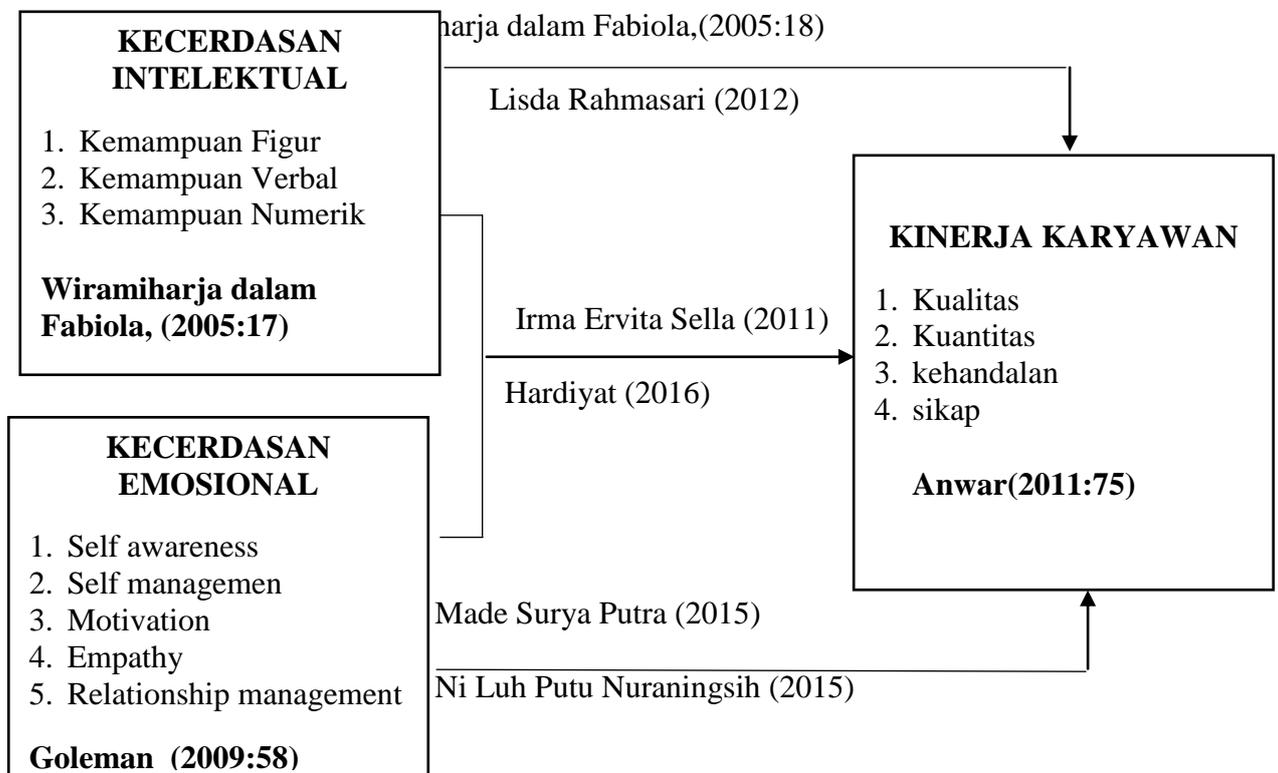
Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis dan Chermis dalam Fabiola (2005:26) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Penelitian Fabiola (2005:27) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana hal ini sama seperti pemaparan

penelitian yang diatas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hardiat,(2016) (studi pada karyawan marketing PT. Nasmoco Bahana motor kota Yogyakarta dalam penelitiannya ia mengatakan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional menurut Irma Ervita Sella, (2011) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT lautan teduh cabang pahoman Bandar lampung.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma diatas, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis), sebagai berikut :

H1 :Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh Terhadap kinerja karyawan

H2 :Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan