

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori - teori yang berhubungan dengan masalah – masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah hal – hal mengenai *job involvement*, kecerdasan intelektual dan kinerja.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Berikut dikemukakan pendapat mengenai pengertian manajemen, yaitu :

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) menyebutkan bahwa :

“Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah.”

Pendapat lain, M. Manullang (2018:2) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Adapun pendapat yang disampaikan oleh John Kotter (2014:8) mengenai manajemen yaitu :

“Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving.”

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan dengan cara yang sudah ditetapkan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan masalah.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) menyebutkan yaitu :

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Adapun pendapat dari Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6)

mendefinisikan sebagai berikut :

“Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2)

menyebutkan bahwa :

“Sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen serta mengatur suatu proses, penarikan seleksi, pelatihan dan pengembangan hingga pemutusan hubungan kerja agar tercapainya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat agar efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaannya

manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, berikut ini fungsi manajemen manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17) dibagi menjadi dua, yaitu :

A. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan tepat waktu dan mendapatkan hasil yang baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian/pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja

sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

B. Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan itu sendiri.

2. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

6. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan perusahaan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social yang ada dalam perusahaan, setiap karyawan wajib untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada.

7. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diatas, bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

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 organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Personal

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

Berdasarkan beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia diatas, bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi tiga yaitu tujuan organisasi, tujuan fungsional dan tujuan personal.

2.1.3 Job Involvement

Secara umum, *job involvement* (keterlibatan kerja) merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dalam lingkungan kerjanya, sehingga menganggap bahwa dirinya selalu dibutuhkan dan juga dihargai saat mengerjakan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Job Involvement

Job involvement merupakan bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Berikut adalah beberapa pengertian *job involvement* (keterlibatan kerja) menurut beberapa ahli :

Menurut Brown dalam Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017) menyatakan :

“Setiap pekerja dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.”

Robins dalam Alfine, Altje dan Greis (2015) menyatakan bahwa :

“Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Menurut Blau dan Boal dalam Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017) menyatakan :

“Keterlibatan kerja adalah tingkatan dimana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan.”

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan *bahwa job involvement* (keterlibatan kerja) adalah karyawan yang berkomitmen atas pekerjaannya, memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting untuk diri sendiri, mempunyai perasaan terikat terhadap pekerjaannya serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh – sungguh.

2.1.3.2 Aspek – aspek *Job Involvement*

Menurut Lawler dalam Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017) terdapat empat aspek keterlibatan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan adalah minat hidup yang utama, keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan – kebutuhan yang menonjol individu. Kebutuhan yang

menonjol ini akan menguat bila pekerjaan di persepsikan mampu memenuhi kebutuhan – kebutuhannya sehingga akan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

2. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas – luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide – ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

2.1.3.3 Karakteristik *Job Involvement*

Ada beberapa karakteristik dari pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maupun yang rendah, menurut Cohen dalam Risa Yuliana (2017) sebagai berikut :

A. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi :

1. Menghabiskan waktu untuk bekerja.
2. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.
3. Puas dengan pekerjaannya.
4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi dan organisasi.
5. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk organisasi.
6. Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah dan memiliki motivasi yang tinggi.

B. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah :

1. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan organisasi.

2. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun organisasi.
3. Tidak puas dengan pekerjaan.
4. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun organisasi.
5. Tingkat absen dan *turnover* tinggi dan memiliki motivasi yang rendah.
6. Tingkat pengunduran diri yang tinggi.
7. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa karakteristik *job involvement* dapat dibedakan dalam kelompok keterlibatan kerja yang tinggi dan keterlibatan kerja yang rendah.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Job Involvement*

Menurut Luthans Rizky Novarinda dan M. Iqbal (2017) terdapat tiga keadaan psikologis yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yaitu :

1. Perasaan berarti, secara psikologis perasaan diterima melalui minat hidup, pengetahuan, dan emosional. Perasaan berarti juga merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan bernilai.
2. Rasa aman, secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan karier.
3. Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber – sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosi, dan kognitif tersedia pada saat yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa dimensi *job involvement* ada tiga yaitu perasaan berarti, rasa aman dan perasaan ketersediaan secara psikologis.

2.1.4 Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual sangat dibutuhkan setiap pegawai dimana pekerjaan membebankan tuntutan yang berbeda untuk menggunakan kemampuan intelektualnya. Semakin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam pekerjaan tertentu makin banyak kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan

Kecerdasan dalam arti umum adalah suatu kemampuan general manusia untuk melakukan tindakan – tindakan yang mempunyai tujuan dan beripikir secara rasional. Kecerdasan juga dapat diartikan sebagai kemampuan pribadi untuk memahami, melakukan inovasi, dan memberikan solusi dalam berbagai situasi.

2.1.4.2 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri manusia yang menghasilkan pola pikir berdasarkan logika, tepat, akurat, dan dapat dipercaya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai kecerdasan intelektual, yaitu :

Menurut Robert J Stenberg (2012:65) menyatakan :

“Intelligence is capacity to learn from experience, and ability to adapt to the surrounding environment.”

Wechler dalam Ariai Abidin (2017) menyatakan bahwa :

“Totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.”

Menurut Gardner dalam Rio M dan Citra R (2013) menyatakan :

“Sebagai suatu kemampuan atau serangkaian kemampuan yang memungkinkan individu memecahkan masalah sebagai konsekuensi eksistensi suatu budaya tertentu.”

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang dengan proses belajar dan pengalaman untuk menyelesaikan suatu permasalahan sehingga dapat mencapai tujuan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Menurut Ngalim Purwanto dalam Ariai Abidin (2017) kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pembawaan

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

2. 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.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Intelektual

Dimensi dan indikator kecerdasan intelektual menurut Robert J Stenberg dalam Ariai Abidin (2017) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan memecahkan masalah

- a. Pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi.
- b. Mengambil keputusan tepat.
- c. Menyelesaikan masalah secara optimal.
- d. Menunjukkan pikiran jernih.

2. Intelegensi verbal

- a. Membaca dengan penuh pemahaman.

- b. Ingin tahu secara intelektual.
 - c. Menunjukkan keingintahuan.
3. Intelegensi praktis
- a. Kemampuan berkomunikasi.
 - b. Konsekuensi dari setiap keputusan.
 - c. Menunjukkan minat terhadap lingkungan sekitar.

2.1.5 Kinerja

Kinerja menjadi terminology atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Setiap perusahaan memperhatikan kinerja pegawainya karena baik/buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Berikut pengertian kinerja dari beberapa ahli :

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2015:8) menyatakan :

“Catatan proses dan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.”

Pendapat lainnya dari John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) menyatakan :

“Kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama.”

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa :

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja atau kuantitas dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan menurut Rivai dalam Sudarmanto (2015:15) yaitu sebagai berikut :

1. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
2. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
3. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
4. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
5. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan kebijakan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi selalu sesuai dengan tujuan.
6. Mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

7. Memperjelas kembali tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi.

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015:13) yang merumuskan:

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

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

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

Penjelasan :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015:14) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

1. Faktor individu meliputi : kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi yang dimiliki oleh seseorang atau individu itu sendiri.
2. Faktor psikologis meliputi : persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi yang dimiliki seseorang dalam psikologis dirinya.
3. Faktor organisasi meliputi : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design* yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.zz

2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses atau hasil yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dan akan mencapai hasil ideal atau sempurna dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator dari kualitas yaitu: tingkat kesalahan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu terkait dengan satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : kecepatan, kepuasan, ketepatan waktu, dan hasil kerja yang dicapai.

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang melakukan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja yang lainnya untuk menyelesaikan

tugas yang diberikan. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan apabila ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan, maka karyawan tersebut harus bertanggung jawab untuk memperbaikinya. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: hasil kerja dan pengambilan keputusan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atau arahan dari atasan. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

Berdasarkan uraian dimensi dan indikator diatas, bahwa kinerja memiliki lima dimensi dimana masing-masing dimensi mempunyai indikator untuk memperkuat pernyataan dimensi tersebut.

2.1.6 Studi Empiris

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *job involvement*, kecerdasan intelektual, dan kinerja. Penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini yang telah mengkaji masalah *job involvement* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Variabel yang diteliti	Perbedaan
1	Skripsi Paryati Praningrum (2017) Pengaruh <i>Job Involvement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kota Bengkulu	Variabel <i>job involvement</i> karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai <i>job involvement</i> b. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja	a. Tidak ada meneliti Kantor Dinas Kota Bengkulu
2	Skripsi Ricky Rafael A Tarigan (2016) Pengaruh Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja (<i>job involvement</i>) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat	Variabel keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai keterlibatan kerja b. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja	a. Tidak meneliti mengenai kepemimpinan strategik b. Tidak meneliti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3	Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 (2013) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja (<i>job</i>	Variabel keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai keterlibatan kerja b. Adanya kesamaan meneliti	a. Tidak meneliti mengenai penilaian prestasi kerja b. Tidak meneliti mengenai

	<i>involvement</i>), Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara		mengenai kinerja	motivasi kerja c. Tidak meneliti pada Kejaksanaan Tinggi Sulawesi Utara
4	Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol.13 No.2 (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja (<i>job involvement</i>) Terhadap Kinerja Karyawan BPPD Provinsi Bengkulu	Variabel keterlibatan kerja (<i>job involvement</i>) berpengaruh signifikan terhadap kinerja	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai keterlibatan kerja b. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja	a. Tidak meneliti mengenai budaya organisasi b. Tidak meneliti pada karyawan BPPD Procinsi Bengkulu
5	Jurnal Procuratio, Vol.6 No.1 (2018) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada DPRD Provinsi Riau	Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai kecerdasan intelektual b. Adanya kesamaan meneliti kinerja	a. Tidak meneliti mengenai kecerdasan emosional b. Tidak meneliti mengenai kecerdasan spiritual c. Tidak meneliti DPRD Provinsi Riau
6	Sayedeh Tahereh Maafi Madani, Mohammad	a. Variabel kecerdasan emosional dimana didalamnya	a. Variabel independent menggunakan job involvement	a. Penelitian dilakukan pada guru sekolah

	<p>Hadi Asgari (2014)</p> <p><i>The relationship between emotional intelligence and job involvement</i></p> <p><i>The Elementary School Teachers of Tonekabon city</i></p>	<p>membantu untuk mengendalikan kecerdasan intelektual secara parsial memiliki dampak yang positif terhadap kinerja</p> <p>b. Variabel <i>job involvement</i> secara parsial memiliki dampak positif terhadap kinerja</p> <p>c. Secara simultan kedua variabel bebas (<i>job involvement</i> dan kecerdasan intelektual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja)</p>	<p>dan kecerdasan intelektual</p> <p>b. Variabel dependen menggunakan kinerja</p>	<p>Kota Tonekabon</p>
7	<p>Seyyed Mahdi moafi Madani, Bamdad Partovi, Abdolreza Moharrer, Rana Ghorbani (2014)</p> <p><i>Investigating the correlation between emotional intelligence and job involvement the staff of Islamic Azad University of</i></p>	<p>a. Variabel kecerdasan emosional dapat dianggap sebagai kemampuan untuk memahami dan membantu untuk mengendalikan kecerdasan intelektual secara parsial memiliki dampak yang positif terhadap kinerja</p> <p>b. Variabel <i>job involvement</i></p>	<p>a. Variabel independent menggunakan <i>job involvement</i> dan kecerdasan intelektual</p> <p>a. Variabel dependen menggunakan kinerja</p>	<p>a. Penelitian dilakukan pada staf di Universitas Islamic Azad</p>

	<i>Zanjan Province of Iran</i>	secara parsial memiliki dampak positif terhadap kinerja c. Secara simultan kedua variabel bebas (<i>job involvement</i> dan kecerdasan intelektual) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja)		
8	Skripsi Mita Citra Resmi (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan SATPOL PP Kota Bandung	Variabel kinerja menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja b. Adanya kesamaan meneliti karyawan SATPOL PP Kota Bandung	a. Tidak meneliti mengenai motivasi
9	Skripsi Andi Nofrianto (2013) Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SATPOL PP Provinsi Riau	Variabel Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan dan komitmen kerja	a. Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja b. Adanya kesamaan meneliti mengenai SATPOL PP	a. Tidak meneliti mengenai SATPOL PP Provinsi Riau
10	Jurnal Sains Manajemen, Vol.3 No.2 (2014)	Variabel Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, kecerdasan	a. Adanya kesamaan meneliti kinerja b. Adanya kesamaan	a. Tidak meneliti kepemimpinan b. Tidak meneliti

	Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Pemimpin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palangka Raya	emosional dan budaya organisasi	meneliti SATPOL PP	kecerdasan emosional c. Tidak meneliti budaya organisasi d. Tidak meneliti SATPOL PP Kota Palangka Raya
--	---	---------------------------------	--------------------	---

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya memfokuskan pada aspek kinerja sebagai isu permasalahan, meskipun terdapat beberapa perbedaan dalam variabel bebas.

Peneliti melakukan penelitian kembali dengan judul yang berbeda namun variabel yang digunakan hampir sama dengan penelitian terdahulu, sehingga peneliti membuktikan bahwa penelitian ini tidak menjiplak penelitian terdahulu namun tetap mengacu kepada penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti lain.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yaitu menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk hipotesis penelitian, Sugiyono (2017:128).

2.2.1 Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja

Job involvement merupakan keterlibatan kerja pegawai yang menganggap pekerjaannya itu hal penting bagi dirinya, serta akan membuat pegawai lebih termotivasi, lebih produktif dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Job involvement sebagai derajat seseorang memperlihatkan keterlibatan emosional dengan pekerjaannya yang mempunyai hubungan erat terhadap kinerja.

Dalam perspektif organisasi, keterlibatan kerja merupakan kunci dalam memotivasi pegawai dan merupakan basis fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif. Sedangkan dalam perspektif individu, keterlibatan kerja merupakan kunci pertumbuhan dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja yang memotivasi untuk mencapai tujuan (Brown dalam Christina 2016). Hal ini menyatakan *job involvement* berpengaruh positif terhadap kinerja, Christina (2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prista (2016) dan Adi (2014) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job involvement* terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Fandi, Afwan dan Lohana (2017) yang menyatakan bahwa *job involvement* mampu menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan semakin banyak seseorang terlibat dalam pekerjaannya akan semakin dihargai baik oleh atasan ataupun rekan kerja, jadi akan memotivasi untuk berkompetisi meningkatkan kinerja.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang dibangun oleh otak kiri manusia yang menghasilkan pola pikir berdasarkan logika, tepat, akurat, dan dapat dipercaya. Kecerdasan ini menggunakan IQ dimana dijadikan sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan.

Dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang, setiap pegawai yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan

sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Kecerdasan intelektual yaitu kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif, menurut David Wechsler dalam Anis C (2013). Dalam penelitian Mulyati dan Nur Asni (2016) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti dengan memiliki kecerdasan intelektual yang baik maka akan secara otomatis akan mampu menghasilkan kinerja yang baik pula.

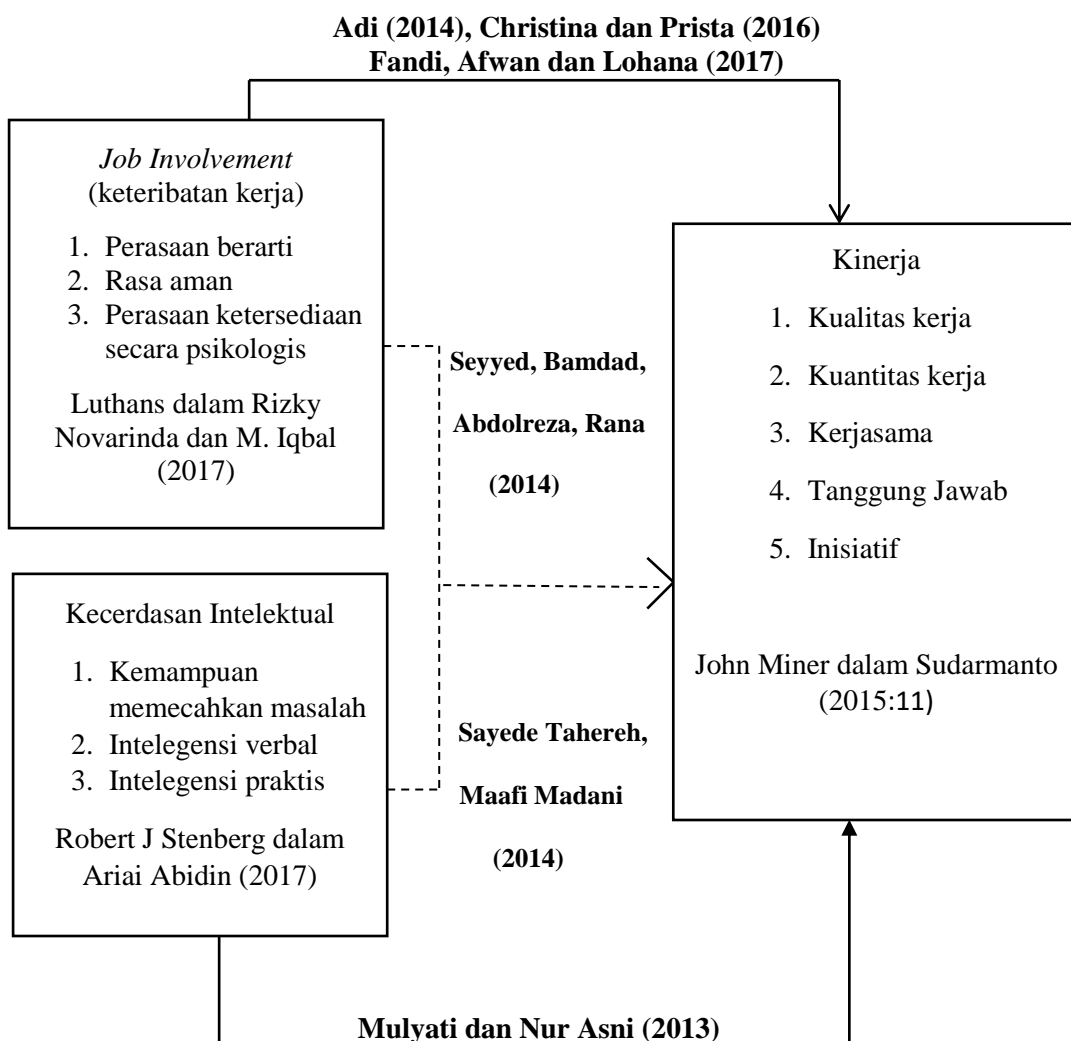
2.2.3 Pengaruh *Job Involvement* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh *job involvement* dan kecerdasan intelektual karena dalam meningkatkan kinerja memerlukan keterlibatan kerja dan kecerdasan intelektual seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Seyyed, Bamdad, Abdolreza, dan Rana (2014) bahwa kecerdasan emosional dapat dianggap sebagai kemampuan untuk memahami dan mengendalikan emosi untuk membantu kecerdasan intelektual, pengambilan keputusan dan kegiatan komunikasi lainnya dalam pekerjaan seseorang dimana dalam penentu kesuksesan seseorang kecerdasan intelektual menyumbang sekitar 20%, hal ini menyatakan jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual dan keterlibatan kerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerjanya. Keseimbangan IQ dan EQ merupakan kunci keberhasilan, menurut Goleman dalam I Wayan (2014).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sayede Tahereh dan Maafi Madani (2014) menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional hanya bisa aktif di dalam diri

yang memiliki kecerdasan intelektual, dimana jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual dan keterlibatan kerja dengan baik maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan sebagai landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berfikir penulis, maka dapat di gambarkan secara sistematis hubungan antara variabel yaitu *job involvement* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja, maka paradigma penelitian ini seperti gambaran dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

_____ berpengaruh secara parsial

----- berpengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengambil hipotesis yaitu :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *job involvement* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh *job involvement* terhadap kinerja.

b. Terdapat pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja.