

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti jelaskan pada bab sebelumnya, bahwasannya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan kompetensi, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti akan diteliti.

*Grand Theory* dalam penelitian ini adalah manajemen, dimana memuat pengertian manajemen serta fungsi manajemen. *Middle Theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, di mana memuat pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Fungsi Sumber Daya Manusia. *Applied Theory* atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian adalah Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Dari penjelasan singkat mengenai *grand theory*, *middle theory* serta *applied theory* maka berikut ini adalah pemaparan dari ketiga teori tersebut.

### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari satu aktivitas dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penggerakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip organisasi akan berjalan dengan sesuai rencana dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, bila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan oleh orang-orang yang ada didalam organisasi dengan mengatur dan membagi tugas-tugas yang telah diberikan, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada diri sendiri serta orang lain sehingga membentuk kerjasama yang baik dan berkelanjutan, karena manajemen merupakan kegiatan di mana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama yang baik antar sesama.

#### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Kata manajemen berasal dari kata *manage* yang menurut kamus oxford artinya memimpin atau membuat keputusan didalam suatu organisasi. Pada intinya, manajemen mengatur arah untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun secara berkelompok. Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

James F. Stoner dalam Andri Feriyanto dan Endang Shynta Triana (2015:4) menyatakan bahwa: *“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of organization members and using all other organizational resources to active stated organizational goals”*.

Berdasarkan definisi tersebut maka manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kontribusi upaya dari seluruh anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Robbins and Coulter (2015 : 7) mengemukakan bahwa :

*“Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively”*.

Pendapat tersebut kurang lebih memiliki arti yaitu manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Manajemen menurut Daft (2010:4) mengemukakan bahwa :

*“Management is attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources.”*

Pendapat tersebut kurang lebih memiliki arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif dan efisien lewat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi

Definisi di atas menjelaskan bahwa Manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pekerjaan orang lain.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan suatu perusahaan, dapat dilihat dari baiknya mengelola manajemen dalam perusahaan. 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 sudah ditentukan. Menurut Terry dalam Amirullah (2015:3) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, peneliti pada pemahaman bahwa fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang dijadikan acuan dalam proses manajemen guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset berharga (kekayaan paling utama) sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia yaitu manusianya itu sendiri.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi organisasi karena memiliki peran penting dalam organisasi untuk menggerakkan semua aktivitas jalannya sebuah perusahaan. Maka peranannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Armstrong (2016:7) mengemukakan bahwa,  
*“human resource management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organisations”*

Maksud di atas menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2015:4) mengemukakan bahwa, *“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”*

Maksud di atas menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada cara menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan memelihara karyawan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015) adalah proses memperoleh, pelatihan, penilaian, kompensasi, relasi hadir, kesehatan dan keselamatan, dan kejujuran.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu tujuan untuk memfokuskan pada melatih, memotivasi dan memelihara karyawan agar mampu memberikan kontribusi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen merupakan sebuah menangani permasalahan pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya yang menunjang kebutuhan serta aktivitas demi mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan maupun organisasi.

Menurut Herman Sofyan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasi

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

2. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

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

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan serta pengambilan keputusan. Terdapat beberapa pendapat menurut para ahli mengenai fungsi Manajemen SDM tidak hanya bagi perusahaan melainkan secara umum, Veithzal

Rivai (2014:13) mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a. 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.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan memberikan manfaat positif bagi perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan layak diartikan memenuhi primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan baik dan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 *Intellectual Capital***

Modal utama yang berasal dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisasi, termasuk keterampilan dan keahlian karyawan di dalamnya serta teknologi atau proses pentransformasian pengetahuan tersebut.

#### **2.1.3.1 Pengertian modal intelektual**

Modal intelektual merupakan asset tidak berwujud dan sulit untuk diteliti maupun diukur secara langsung. Modal intelektual menurut para ahli sebagai berikut.

Moeheriono (2012:305) mengemukakan bahwa *intellectual Capital* adalah pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh suatu kolektivitas sosial, seperti sebuah organisasi komunitas intelektual atau praktis profesional serta *intellectual capital* mewakili sumber daya yang bernilai tinggi dan berkemampuan untuk bertindak yang di dasarkan pada pengetahuan.

Sedangkan Soetedjo dan Mursida (2014) *intellectual capital* merupakan materi intelketul-pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan.

Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, modal intelektual sangat penting didalam diri karena dengan memiliki modal intelektual dapat mewujudkan ide-ide sebagai modal utama yang disertai pengetahuan, kemampuan dan lain-lain.

### **2.1.3.2 Komponen-Komponen *Intellectual Capital***

#### *1. Human Capital*

Manusia adalah komponen yang sangat penting di dalam proses inovasi. Manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa. Ada enam komponen dari modal manusia menurut Ancok (2002), yakni :

- a. Modal intelektual
- b. Modal emosional
- c. Modal sosial
- d. Modal ketabahan

e. Modal moral

f. Modal kesehatan

## 2. *Struktural Capital*

*Structural capital* merupakan pengetahuan yang tetap berada dalam perusahaan.

Sehendah (2012)

## 3. *Customer Capital*

*Customer capital* adalah pengetahuan dari rangkaian pasar, pelanggan, pemasok, pemerintah dan asosiasi industry. Suhendah (2012)

Berdasarkan komponen-komponen diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai *human capital* pada perusahaan dengan meneliti tiga komponen yaitu modal intelektual, emosional dan spiritual. Maka peneliti akan memaparkan pengertian dari ketiga modal tersebut yang harus dimiliki oleh seorang karyawan.

### **2.1.4 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan secara umum merupakan suatu kemampuan umum yang membedakan kualitas orang yang satu dengan orang lain. Aspek kecerdasan merupakan hal yang perlu ditingkatkan sebagai upaya perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja tinggi. Kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual dapat memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, menyesuaikan dirinya, menjalin hubungan dengan orang lain, serta dapat mempengaruhi orang untuk dapat bekerja sendiri maupun dalam satu tim yang lebih baik. Ary Ginanjar (2016:180) menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual akan berfungsi maksimal jika saling berkaitan erat satu sama lainnya.

#### **2.1.4.2 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Istilah kecerdasan emosional pertama kali dikemukakan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari Harvard University dan John Mayer dari University of New Hampshire untuk menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan, diantaranya: empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan dan sikap hormat. Kecerdasan emosional merupakan pembentukan emosi yang mencakup keterampilan-keterampilan pengendalian diri dan kesiapan dalam menghadapi ketidakpastian. Menyalurkan emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam mencapai tujuan. Berikut ini ada beberapa definisi kecerdasan emosional yang dikemukakan menurut para ahli :

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

Sedangkan menurut Sholiha et.al (2014:3) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memonitor perasaan sendiri dan orang lain, keyakinan, keadaan diri dan menggunakan informasi yang diperoleh untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Chang et.al (2014:3) kecerdasan emosional adalah salah satu kepribadian yang penting bagi keberhasilan individu terutama dalam bisnis berbasis layanan.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya, memonitor perasaan sendiri dan orang lain, semangat dan ketekunan untuk memandu pemikiran dan tindakan baik diri sendiri maupun orang lain.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut 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

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pendoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan sebagai berikut:

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. 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 sosial 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 sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

### **2.1.5 Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Kecerdasan intelektual terdengar lazim disebut dengan intelegensi pada awalnya menjadi perhatian utama bagi kalangan psikologi pendidikan. Kecerdasan intelektual sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dimana pekerjaan membebankan tuntutan yang berbeda untuk menggunakan kemampuan intelektualnya.

#### **2.1.5.2 Pengertian Kecerdasan Intelektual**

Istilah kecerdasan intelektual ditemukan pada tahun 1912 oleh William Stren. Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang memberikan kemampuan untuk menghitung, bernologi, berimajinasi, dan memiliki daya kreasi serta inovasi. Menurut para ahli kecerdasan intelektual sebagai berikut.

Menurut Robbins dan Judge (2015:57) kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas berfikir, memecahkan masalah dan mampu menyimpulkan dan mengelola informasi menjadi nyata.

Sedangkan menurut Weachler dalam Ariai Abidin (2017) menyatakan bahwa, kecerdasan intelektual adalah totalitas kemampuan seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu, berfikir secara rasional, serta menghadapi lingkungan dengan efektif.

Kecerdasan intelektual menurut Luthans (2012:241) adalah kemampuan memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu atau beberapa latar belakang budaya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli bahwa kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk memecahkan sebuah masalah, berfikir secara rasional dan mampu menyimpulkan serta mengelola informasi menjadi nyata.

### **2.1.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual**

Menurut Ngalim Purwanto dalam Ariani 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.

### **2.1.5.4 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.

### **2.1.6 Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia. Kecerdasan ini yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat

internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna dari sebuah kenyataan atau kejadian tertentu.

#### **2.1.6.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan spiritual merupakan landasan yang di miliki dalam diri kita pasalnya kecerdasan ini merupakan kecerdasan tertinggi dari kecerdasan yang lainnya.

Kecerdasan spiritual menurut Zohar dan Marshall dalam Milatus, Hadi dan Agus (2017), didefinisikan sebagai bentuk kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau kesadaran diri/jiwa.

Sementara menurut Sinetar dan Khavari (2014), kecerdasan spiritual merupakan pikiran yang mendapat inspirasi, dorongan, dan efektivitas yang terinspirasi penghayatan ketuhanan dimana kita menjadi bagian di dalamnya.

Menurut Ary Ginanjar Agustian dalam Lisda Rahmasari (2012) mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan melalui Langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran integralistik, serta berprinsip hanya karena Allah.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan kecerdasan

emosional dan intelektual secara efektif, serta dorongan dan efektivitas yang terinspirasi penghayatan ketuhana dimana kita menjadi bagian di dalamnya.

#### **2.1.6.2 Komponen Kecerdasan Spiritual**

Zohar dan Marshall dalam Eka dan Nur (2017), mengemukakan ciri dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen dalam kecerdasan spiritual (SQ) yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis diantaranya :

##### **1. Kejujuran Absolut**

Kata kunci pertama untuk sukses di dunia bisnis selain berkata benar dan baik akan kebenaran adalah mutlak bersikap jujur, ini merupakan hukum spiritual dalam dunia usaha.

##### **2. Keterbukaan**

Keterbukaan merupakan hukum alam dalam dunia usaha, maka logikanya apabila seseorang bersikap fair atau terbuka maka ia telah berpartisipasi di jalan menuju dunia yang baik.

##### **3. Pengetahuan diri**

Pengetahuan diri menjadi elemen utama dan sangat dibutuhkan dalam kesuksesan dunia usaha karena dunia usaha sangat memperhatikan lingkungan belajar yang baik.

##### **4. Fokus pada kontribusi**

Dalam dunia usaha terdapat hukum yang lebih mengutamakan memberi dari pada menerima. Hal ini penting terhadap dengan kecenderungan manusia untuk menuntut hak ketimbang memenuhi kewajiban. Untuk itulah orang harus pandai membangun kesadaran diri untuk lebih berfokus pada kontribusi.

#### 5. Spiritual non dogmatis

Komponen ini merupakan nilai dari kecerdasan spiritual dimana di dalamnya terdapat kemampuan untuk bersikap fleksibel, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, serta kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai.

#### **2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Spiritual**

Dimensi dan indikator kecerdasan spiritual berdasarkan teori Zohar dan Marshall dalam Eka Suhartini & Nur Anisa (2017), yaitu :

##### 1. Memiliki kesadaran diri

Memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran diri yang tinggi mengenai tujuan hidup serta mampu bersifat *autocritism*.

##### 2. Kualitas hidup

Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai seperti prinsip/ideology dan berpijak pada kebenaran.

##### 3. Bersikap fleksibel

Bersikap flikesibel yaitu mampu menempatkan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik, memiliki pandangan yang pragmatis (sesuai kegunaan) dan mampu menerima pendapat orang lain secara terbuka.

##### 4. Berpandangan Holistik

Berpandangan holistik yaitu memiliki kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal. Dapat memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkannya, memiliki kemampuan berfikir logis serta berlaku sesuai norma sosial.

5. Enggan menyebabkan kerugian

Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu seperti tidak menunda pekerjaan dan berfikir sebelum bertindak.

6. Menghadapi dan melampaui rasa sakit

Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit seperti bersikap ikhlas dan pemaaf.

7. Cenderung bertanya

Kecenderungan nyata untuk bertanya mengapa atau bagaimana jika untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar seperti kemampuan berimajinasi, keingintahuan yang tinggi, dan mandiri.

### **2.1.7 Kompetensi**

Secara umum, kompetensi merupakan sebuah penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan atribut personal yang tercermin melalui perilaku kerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur, serta dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu *soft competency*, atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

### 2.1.7.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan terpenting yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan adanya kemampuan yang dimiliki dalam diri akan menciptakan inovasi baru dan bisa berkontribusi membangun perusahaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sifat-sifat pribadi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berikut ini ada beberapa definisi kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli :

Kompetensi menurut Spencer dalam Emron (2018:140) mengemukakan bahwa, *“an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or simultan”*.

Maksud di atas yaitu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Sedangkan menurut Margaret Dale dalam Sedarmayanti (2017:235) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Pendapat yang berbeda disampaikan oleh Michael Armstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan, kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang sebagai dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

### **2.1.7.3 Tujuan Kompetensi**

Tujuan kompetensi sangat penting bagi organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya manusia untuk bisa terus berkembang dan menciptakan sumber daya manusia yang baik untuk perusahaan maupun organisasi. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2014:15) tujuan kompetensi sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya sebagai berikut :

#### **1. Pembentukan Pekerjaan**

Kompetensi dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran dan tanggung jawab pekerjaan di suatu perusahaan, serta digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan.

#### **2. Evaluasi Pekerjaan**

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan.

### 3. Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang dikemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

### 4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

### 5. Pembelajaran Organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menompang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

#### **2.1.7.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan, memainkan peran dibanyak kompetensi, seperti berbicara didepan umum.

3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian, yaitu kemampuan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi, yaitu memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.
6. Isu emosional, yaitu hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.
7. Kemampuan intelektual, yaitu kompetensi yang bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
8. Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan sumber daya manusia.

#### **2.1.7.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, menurut Emron (2018:143).

Adapun dimensi dan indikator kompetensi yaitu:

1. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting

bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi. Adapun indikator sikap yaitu: memiliki inisiatif dalam membantu rekan, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan, serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan.

## 2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. Adapun indikator pengetahuan yaitu : memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan memiliki pengetahuan yang luas.

## 3. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Adapun indikator keahlian yaitu : memiliki keahlian teknik sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

### 2.1.8 Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa inggrisnya yaitu *performance*. Istilah *performance* pada umumnya merujuk sebagai

kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu lembaga, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju. Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan.

#### **2.1.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk meningkatkan kontribusi antara karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, semakin baik kinerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Beberapa pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Irham Fahmi (2015:176), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented and non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Wilson (2015:131) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat

dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standar*).

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikannya.

Dapat disimpulkan menurut pendapat para ahli di atas Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi meleaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

#### **2.1.8.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.1.8.3 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu sebagai berikut.

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Merksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah. Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :
  1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
  2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
  3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
  4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
  5. Sebagai indikator untuk menentukan kebtuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
  6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
  7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan

8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

#### **2.1.8.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam variabel kinerja karyawan, penulis mengadaptasi indikator yang dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), yaitu sebagai berikut :

##### **1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)**

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan.

a. Kecepatan

b. Kemampuan

##### **2. Kualitas Kerja (*Quality*)**

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian ssuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

a. Keterampilan

- b. Hasil kerja
  - c. Ketelitian
3. Tanggung Jawab
- Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- a. Mengambil keputusan
  - b. Hasil kerja
4. Kerja Sama
- Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- a. Jalin Kerjasama
  - b. Kekompakan
5. Inisiatif
- Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.
- a. Kemampuan

#### **2.1.9 Penelitian Terdahulu**

Penulis mencoba mengumpulkan beberapa jurnal penelitian dari internet sebagai referensi dan bahan kajian untuk melakukan penelitian, serta penulis mengacu kepada penelitian terdahulu untuk mengetahui perbedaan dan persamaan serta seberapa besar pengaruh variabel terhadap satu sama lainnya dan membandingkan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh penulis untuk dapat

memperoleh hasil penelitian yang searah dengan penelitian lainnya. Serta diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan hasil penelitian ini. Berikut ini beberapa jurnal penelitian terdahulu yang didapatkan melalui internet :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Susetyorini, Abdul Rahman (2018)  Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo di Surabaya Vol. 07, No. 01	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen pengembangan karir b. Tempat dan Objek penelitian
2.	Trias Setyowati (2016)  Pengaruh Karakteristik Individual, Kompetensi dan Komunikasi pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan PT. Mangli Djaya Raya Jember) Vol. 2, Nol. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen Karakteristik Individual b. Variabel independen Komunikasi c. Tempat dan Objek penelitian
3.	Sungguh Ponten Pranata (2020)  Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang Vol. 13, No. 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen Kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen Disiplin kerja b. Tempat dan Objek penelitian

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Anggia Sari Lubis dan Sari Wulandari (2016)  Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penanaman Modal Pemerintah Kota Medan Vol. 1, Nol. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap variabel kompetensi	a. Variabel independen Kecerdasan emosional	a. Variabel independent Pelatihan b. Tempat dan Objek penelitian
5.	Suardi Yakub, Rudi Gunawan, dan Jufri Halim (2015)  Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh Vol. 14, No. 3	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan dan parsial variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kecedasan emosional b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen Kemampuan Komunikasi b. Tempat dan Objek penelitian
6.	Mohamad Efendi, Agus Widarko, dan Achmad Agus Priyono (2017)  Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang) Vol. 6, No. 5	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen Kompetensi b. Variabel dependen Kinerja karyawan	a. Variabel independen Lingkungan kerja b. Tempat dan Objek penelitian
7.	R. Joko Sugiharjo (2019)  The Influence of Competence and Motivation Toward Employee Performance at PT Suryo Toto Indonesia Vol. 59	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dari variabel kompetensi berpengaruh signifikan	a. Variabel independen Kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen Motivasi b. Tempat dan Objek penelitian

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap kinerja karyawan		
8.	Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018)  Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vol. 1, No.1	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen Kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen budaya organisasi b. Variabel independen motivasi c. Tempat dan Objek penelitian
9.	Faizal Candra Azhar, Musriha, dan Bramastyo Kusumo Negoro (2017)  Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Alam Indonesia Di Gresik Vol. 3, No. 3	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kompetensi b. Variabel independen kecerdasan emosional c. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen kecerdasan spiritual b. Tempat dan Objek penelitian
10.	Harta Wijaya, Melkyory Andronicus (2020)  The Effect of Competence, Stress and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Dhamma Niaga Plastindo Vol. 2, Issue 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap	a. Variabel independen kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen stres b. Variabel independen kepuasan kerja c. Tempat dan Objek penelitian

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kinerja karyawan		
11.	Yul Tito Permadhy, Fitria Ayuningtyas (2021)  The Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance at PT WKR Vol. 8, Issue 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kecerdasan emosional b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Tempat dan Objek penelitian
12.	Ahmad Yasir (2021)  Kinerja karyawan dari aspek pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional PT Sygma Daya Insani Lampung Vol. 17, No. 1	Hasil penelitian penunjukkan bahwa kecerdasan spiritual, emosional dan intelektual berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	a. Variabel independen kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual b. Variabel depended kinerja karyawan	a. Tempat dan Objek penelitian
13.	Fitri Wahyuningsih, Farida Mony, A. R. Latuconsina (2019)  Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Intelektual pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru Pada Pondok Pesantren Nadil Ulumiddiniyah Ory Vol. 8, No. 1	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual berpengaruh terhadap kompetensi guru	a. Variabel independen kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual b. Variabel intervening kompetensi	a. Tempat dan Objek penelitian
14.	Bangun Faozi, Ramon Zamora, and Dini Anggraini (2017)  The Effect of Emotional Intelligence, Commitment,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel	a. Variabel independen kecerdasan emosional b. Variabel dependen	a. Variabel independen komitmen b. Variabel independen

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Yeakin Plastic Industry Batam Vol. 4, Issue 1	kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	kinerja karyawan	kepuasan kerja c. Tempat dan Objek penelitian
15.	Nida Umi Farhah, Achmad Sudjadi, Yayat Giyatno (2012)  Pengaruh tingkat kecerdasan Emosional dan Tingkat Kecerdasan Spiritual Terhadap Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Stain Puwokerto) Vol. 5, No.1	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat kecerdasan emosional dan spiritual terhadap kompetensi pegawai	a. Variabel independen kecerdasan emosional dan spiritual b. Variabel dependen kinerja karyawan c. Variabel intervening kompetensi	a. Tempat dan Objek penelitian
16.	Roni, Hadi Sunaryo, Pardiman (2020)  Pengaruh Intellectual Quotient, Emosional Quotient dan Spiritual Quotient terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Vol. 9, No. 23	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual b. Variabel depended kinerja karyawan	a. Tempat dan Objek penelitian
17.	Lia Amalia (2019)  The Impact Of Work Culture, Competence and Motivation On The Performance Of Permanent Employee In Telaga Hikmah Palm Oil Mill (Sampoerna Agro Grup Business Unit) Vol. 100	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kompetensi b. Variabel dependen kinerja karyawan	a. Variabel independen budaya kerja b. Variabel independen motivasi c. Tempat dan Objek penelitian

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	Poltak Sahala Olohan Siahaan (2019) Pengaruh kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Delta Jakarta Tbk Vol. 1, No. 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel independen kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional b. Variabel depended kinerja karyawan	a. Tempat dan objek penelitian

Sumber : Data Penelitian dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada tabel 2.1 di atas, dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel Kecerdasan Emosional, kecerdasan Intelektual dan kecerdasan spiritual sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel intervening yaitu variabel kompetensi dan lokasi, waktu dan tempat objek penelitian.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan judul yang sama seperti judul peneliti yang sedang melakukan penelitian peneliti, namun peneliti mengakat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang peneliti gunakan. Sebagai

referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel independen yaitu kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan dimediasi kompetensi. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut kerangka penelitian untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara (hipotesis sementara).

### **2.2.1 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual**

Kecerdasan emosional seseorang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sebagai salah satu kecerdasan yang berkontribusi 2 kali lebih penting dalam mempengaruhi kesuksesan seseorang. Kecerdasan emosional dikatakan penting dalam kehidupan sosial yang mengharuskan berinteraksi dengan orang

lain. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh kecerdasan intelektual. Dengan kata lain kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual saling berhubungan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual termasuk kedalam *intellectual capital* yang merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan karena tidak hanya mengakibatkan karyawan tidak bisa mengatur diri sendiri, kurangnya motivasi serta kurangnya kemampuan verbal yang dimiliki karyawan, tapi juga berdampak pada organisasi seperti absensi, *turnover* dan menurunnya produktivitas kerja, untuk menunjukkan adanya hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Hubungan kecerdasan emosional dan intelektual telah diteliti sebelumnya oleh Poltak Sahala Olohan Siahaan (2019) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dan mempengaruhi secara signifikan dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih siap memanfaatkan kemampuan kognitifnya dan akan lebih berhasil dalam profesi mereka sedangkan kecerdasan intelektual sebagai faktor genetic yang tidak dapat berubah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Yasir (2021) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan.

### **2.2.2 Hubungan Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan intelektual menjadikan salah satu tolak ukur kesuksesan

seseorang khususnya dalam karir. Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan bertindak secara terarah, membantu untuk menyerap ilmu yang diperlukan dalam pekerjaan, kecerdasan intelektual harus terus ditingkatkan karena merupakan segala hal yang mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan, perilaku setiap organisasi atau perusahaan dalam mengambil keputusan semata-mata untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam bertindak dan mencapai tujuan perusahaan diperlukan upaya untuk mewujudkannya, salah satunya dengan memiliki kemampuan verbal yang baik, berani mengambil keputusan yang tepat, memiliki tujuan hidup yang sudah ditentukan. Karyawan dengan memiliki pemahaman kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual yang tinggi, akan mampu bertindak atau berperilaku dengan etis dalam profesinya dan organisasi. Hal tersebut membuktikan adanya hubungan antara kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual didalam suatu perusahaan. Maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Hubungan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual telah diteliti sebelumnya oleh Roni, dkk (2020) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dan mempengaruhi secara simultan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Yasir (2021) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan.

### **2.2.3 Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual**

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, mengelola dan mengontrol emosi dirinya sendiri serta orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap sebuah hubungan.

Sedangkan Kecerdasan spiritual merupakan faktor yang berperan penting dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi, dengan kemampuan ini memungkinkan karyawan untuk mempelajari sesuatu dan menangani situasi yang baru. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual saling berhubungan dalam diri manusia yang pertama untuk membantu ketika menghadapi dan memecahkan masalah, meningkatkan kesadaran diri seseorang artinya jika seseorang sudah mengenal dirinya sendiri dengan baik. Individu tersebut sudah mampu mengendalikan diri seperti mengendalikan emosi dan berbagai dorongan lainnya. Hal tersebut membuktikan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual didalam diri karyawan. Maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu.

Hubungan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual telah diteliti sebelumnya oleh Roni, dkk (2020) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dan mempengaruhi secara simultan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ahmad Yasir (2021) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan.

#### **2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kompetensi**

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk selalu menerima, mengelola, memotivasi diri dalam menghadapi sebuah kegagalan, mengendalikan emosi diri dan orang lain disekitarnya, serta dapat bernegosiasi dengan orang lain secara emosional. Kecerdasan emosional merupakan seperangkat keterampilan, sikap, kemampuan dan kompetensi yang membedakan perilaku reaksi, pikiran, peniruan dan gaya komunikasi seseorang.

Penelitian kecerdasan emosional terhadap kompetensi belum banyak

dilakukan atau diteliti. Kompetensi merupakan salah satu hal yang penting untuk menyeimbangkan kecerdasan emosional. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kompetensi telah diteliti oleh Anggia Sari Lubis dan Sari Wulan Dari (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kompetensi. Sejalan dengan penelitian Nida Umi Farhah, dkk (2012) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor yang sangat dominan terhadap kompetensi dalam suatu perusahaan untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan.

### **2.2.5 Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kompetensi**

Kecerdasan intelektual merupakan sebuah kapasitas yang di miliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi akan memecahkan masalah dengan memberikan solusi yang terbaik, kemampuan verbal dan praktis yang mendukung dalam pekerjaan. Berpengaruh terhadap karyawan yang memiliki kompetensi yang merupakan salah satu sumber daya terpenting dan mendukung pada kecerdasan intelektual karyawan.

Penelitian kecerdasan intelektual terhadap kompetensi banyak dilakukan atau diteliti akan tetapi dengan tempat dan objek yang berbeda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitri Wahyuningsih Tuankotta, dkk (2019) mengemukakan bahwa secara parsial kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kompetensi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan faktor yang sangat dominan terhadap

kompetensi dalam suatu perusahaan untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu perusahaan.

### **2.2.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kompetensi**

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang diberikan oleh Tuhan kepada manusia. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang paling tinggi dibandingkan dengan kecerdasan intelektual dan emosional. Kecerdasan ini yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna dari sebuah kenyataan atau kejadian tertentu.

Penelitian kecerdasan spiritual terhadap kompetensi sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. Menurut Nida Umi Farhah, dkk (2012) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kompetensi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan faktor dominan terhadap kompetensi dalam suatu perusahaan untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal.

### **2.2.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

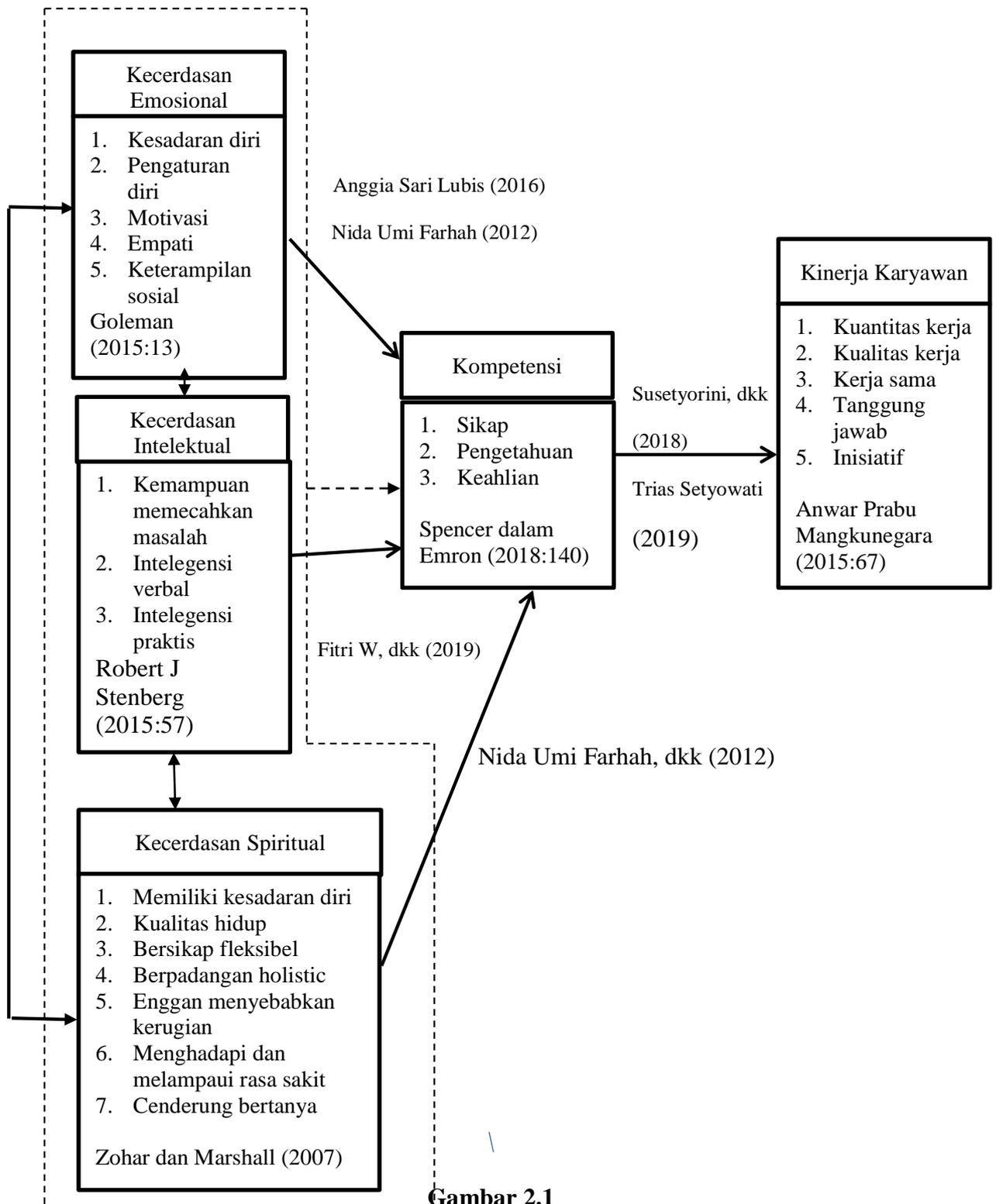
Kompetensi memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja, kinerja yang berkualitas dibentuk oleh kompetensi yang dimiliki seseorang. Dengan memiliki kompetensi adalah salah satu sumber daya terpenting yang dapat dimiliki seperti mencakup pengetahuan, kemampuan dan sikap, maka akan menjadikan individu tersebut mempunyai kemampuan untuk bisa melihat peluang yang ada. Dengan memiliki kemampuan tersebut individu akan dapat melakukan identifikasi masalah, memberi ide bagi perusahaan atau organisasi dengan baik dan cermat, maka akan

menjadikan individu yang memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, sehingga keputusan yang diambil akan menjadi relevan dan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Suporno (2014) menyatakan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak terhadap kinerjanya.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan menjadi berkualitas. Senada dengan peneliti yang dilakukan oleh Susetyorini, Abdul Rahman (2018) berpendapat bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trias Setyowati (2016) membuktikan bahwa terdapat variabel kompetensi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang kompeten biasanya memiliki kontribusi secara langsung dalam meningkatkan daya unggul perusahaan di dalam industrinya, ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal sehingga ia dengan cepat mengatasi permasalahan di dalam pekerjaan yang sedang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus diselesaikan dan dapat meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran untuk terus berkembang membangun kontribusi yang baik bagi diri sendiri maupun tim.

Berdasarkan argument di atas, penulis menduga adanya keterkaitan antara kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudiamn secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## **2.3 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan paradigma di atas, maka dapat diberi kesimpulan sementara (hipotesis), sebagai berikut :

### **2.3.1 Hipotesis Secara Simultan**

1. Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kompetensi

### **2.3.2 Hipotesis Secara Parsial**

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kompetensi
2. Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kompetensi
3. Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap kompetensi
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan