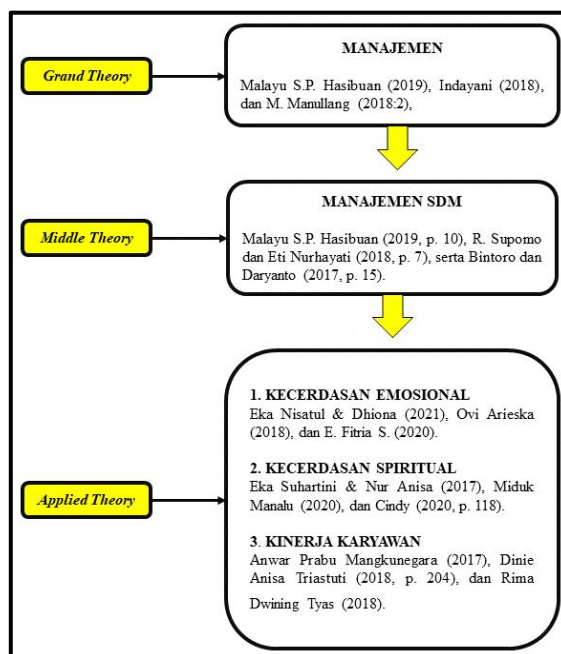


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini berdasarkan karangan ilmiah dari laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kajian pustaka. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari: *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory* yakni sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.

Gambar 2.1 Teori Yang Digunakan

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to-manage* yang maksudnya mengendalikan. Berikut ini ialah pendapat mengenai penafsiran manajemen menurut para ahli: Malayu S.P. Hasibuan (2019) berkata bahwa:“ Manajemen merupakan suatu ilmu serta seni dalam mengendalikan suatu proses guna macam mana memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber- sumber yang lain yang terdapat dalam perusahaan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan yang sudah di tentukan”. Sedangkan Indayani (2018) melaporkan bahwa:“ Manajemen merupakan suatu proses dalam rangka menggapai tujuan dengan metode bekerja secara bersama- sama lewat pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain yang dimiliki oleh perusahaan”. Selanjutnya M. Manullang (2018, p. 2) mengatakan bahwa: “Manajemen merupakan suatu seni serta ilmu dalam melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penataan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia guna menggapai tujuan yang telah di tetapkan”. Dengan demikian bisa disimpulkan jika manajemen merupakan suatu proses untuk menggapai tujuan yang sudah di tentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia pun juga sumber-sumber yang lain yang terdapat di dalam perusahaan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.1 Fungsi–Fungsi Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019) yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*): Kegiatan merencanakan semua karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*): Kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*): Kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membentuk tercapainya tujuan bersama.
4. Pengendalian (*Controlling*): Kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum sebagai penggerak aktivitas operasional dalam suatu perusahaan dan menjadi salah satu hal yang paling penting adanya untuk mengetahui seberapa besar kinerja dari sebuah perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli: Malayu S.P. Hasibuan (2019, p. 10) mengatakan bahwa: “Manajemen

sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan/ instansi pemerintahan, pegawai dan masyarakat”. Dilanjutkan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018, p. 7) yang menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan dengan maksud dan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”. Serta Bintoro dan Daryanto (2017, p. 15), menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aktivitas mengatur hubungan dengan menggunakan proses *Planning*, *Leading*, *Organizing*, dan *Controlling* untuk memaksimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan bersama.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018, p. 11) tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dijabarkan ke dalam tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Fungsional: Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
2. Tujuan Organisasi: Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
3. Tujuan Fungsional: Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Personal: Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019, p. 21) adalah sebagai berikut:

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan (Planning): Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*): Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan/instansi pemerintahan.
3. Pengarahan (*Directing*): Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan/instansi pemerintahan.
4. Pengendalian (*Controlling*): Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan/instansi pemerintahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Fungsi Operasional:

1. Pengadaan (*Procurement*): Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/instansi pemerintah.
2. Pengembangan (*Development*): Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*): Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi pemerintah.
4. Pengintegrasian (*Integration*): Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan/instansi pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*): Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan (*Discipline*): Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
7. Pemberhentian (*Separation*): Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan/instansi pemerintah, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional atau biasa disebut *EQ* merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosinya untuk tetap berada pada hal-hal yang lebih positif. Berikut ini merupakan pengertian kecerdasan emosional menurut para ahli diantaranya: Eka Nisatul & Nur (2017) mengemukakan kecerdasan emosional sebagai: “kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*to ensure the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan, kesadaran diri, pengendalian diri, memotivasi diri, empati dan keterampilan sosial”. Sedangkan menurut Ovi Arieska (2018) mengungkapkan bahwa: “Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan dorongan hati merupakan basis kemauan (*will*) dan watak (*character*), sedangkan cinta sesama merupakan akar dari empati”. Serta

dapat pula diartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan atau kemampuan sosial (E. Fitria S., 2020). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan diri sendiri maupun orang lain dalam mengelola emosi secara bijak.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Eka Nisatul & Dhiona (2021) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

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.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Eka Nisatul & Dhiona (2021, pp. 29–30) kecerdasan emosional memiliki lima dimensi dan beberapa indikator. Adapun dimensi dan indikator tersebut antara lain:

1. Kesadaran Diri (*Self-Awareness*): kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat. Indikator nya yaitu:
 - a. Kemampuan memahami kelebihan yang ada pada diri sendiri.
 - b. Kemampuan memahami kekurangan yang ada pada diri sendiri.
5. Pengaturan Diri (*Self-Management*): adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Adapun indikator yang berkaitan dalam dimensi ini yaitu:
 - a. Kemampuan menghibur diri sendiri.
 - b. Kemampuan melepas kecemasan dan kemurungan.

6. Motivasi Diri (*Self-Motivation*): merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi. Indikator yang terkait yaitu :
 - a. Kemampuan mengambil inisiatif.
 - b. Kemampuan bertindak efektif.
7. Empati (*Empathy*): merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan. Indikator yang terkait yaitu:
 - a. Kemampuan memahami orang lain.
 - b. Kemampuan mengelola emosi orang lain.
8. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*): adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk memengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim. Adapun indikator - indikator terkait, Indikator yang terkait yaitu :
 - a. Kemampuan menjaga hubungan sosial dalam bekerja.
 - b. Kemampuan berkomunikasi dalam lingkungan pekerjaan.

2.1.4 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna dari sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Berikut ini merupakan pengertian kecerdasan spiritual menurut para ahli: Eka Suhartini & Nur (2017) mengatakan bahwa: “Kecerdasan spiritual merupakan sebuah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku, dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain”. Serta Miduk Manalu (2020) mengatakan bahwa: “Kecerdasan spiritual merupakan kemampuan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan yang jauh, membuat hingga mengubah aturan kearah yang lebih baik, dan bekerja dengan lebih baik”. Sedangkan Cindy (2020, p. 118) mendefinisikan sebagai berikut: “Kecerdasan spiritual sebagai rasa moral, kemampuan menyesuaikan aturan yang kaku yang sejalan dengan pemahaman dan cinta serta kemampuan setara untuk melihat kapan cinta dan pemahaman spiritual sampai pada batasannya, juga memungkinkan diri sendiri bergaulat dengan ihwal baik dan jahat, membayangkan yang belum terjadi serta mengangkat diri dari kerendahan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan seseorang dalam memaknai setiap kejadian secara bijak dan luas bahwa hal tersebut terjadi bukanlah Kesia-siaan.

2.1.4.1 Komponen Kecerdasan Spiritual

Menurut Eka Suhartini dan Nur (2017, p. 23) mengemukakan ciri dari kecerdasan spiritual berdasarkan komponen-komponen yang banyak dibutuhkan dalam dunia bisnis diantaranya:

1. Kejujuran Absolut: Sebagai 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: 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: Yakni 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.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Spiritual

Dimensi dari kecerdasan spiritual menurut Eka Suhartini & Nur (2017), yaitu:

1. Memiliki Kesadaran Diri: memiliki kesadaran diri yaitu adanya tingkat kesadaran yang tinggi mengenai tujuan hidup serta mampu bersifat autocritism. Adapun indikator-indikator yang terkait yaitu:
 - a. Memiliki tujuan hidup yang tinggi.
 - b. Memiliki sifat yang mampu mengkritik diri sendiri (autocritism).
2. Kualitas Hidup: kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai seperti prinsip/ideologi dan berpijak pada kebenaran. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah sebagai berikut:
 - a. Memiliki visi dan selalu berpandangan dengan nilai-nilai yang positif.
 - b. Memiliki prinsip untuk selalu berpijak pada kebenaran.
3. Bersikap Fleksibel: bersikap fleksibel 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. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah sebagai berikut:
 - a. Memiliki kemampuan menempatkan diri secara spontan dan aktif.
 - b. Memiliki keterbukaan terhadap pendapat orang lain.
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. Adapun indikator-indikator yang terkaitnya adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kemampuan untuk memaknai suatu kejadian dengan bijaksana.
 - b. Berprilaku sesuai dengan norma sosial.
5. Enggan menyebabkan kerugian: keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu seperti tidak menunda pekerjaan dan berpikir sebelum bertindak. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah sebagai berikut:
- a. Tidak ada keinginan untuk menunda pekerjaan.
 - b. Berfikir sebelum bertindak
6. Menghadapi dan melampaui rasa sakit: kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit seperti bersikap ikhlas dan pemaaf.
- a. Memiliki keikhlasan dalam hati saat bekerja
 - b. Memiliki kemampuan memaafkan kesalahan rekan kerja.
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. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah sebagai berikut:
- a. Memiliki keingintahuan diri yang tinggi.
 - b. Memiliki kemandirian dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli: Anwar Prabu Mangkunegara (2017, p. 9) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dilanjutkan Dinie Anisa Triastuti (2018, p. 204) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.” Berbeda dengan Rima Dwining Tyas (2018) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil dari karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

2.1.5.2 Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) manfaat dari penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan, yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

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 kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017, p. 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Human\ Performance = Ability + Motivation}$$

$$Ability = Knowledge + Skill$$

$$Motivation = Attitude + Situation$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

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

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 2 yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dimensi kinerja karyawan 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. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *Output*.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

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. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Kerja Sama (*Team Working*): menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Kemampuan dalam menjaga hubungan kerjasama dalam bekerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dalam pekerjaan.
5. Inisiatif (*Initiative*): yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
 - b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis mencoba mengumpulkan beberapa jurnal penelitian dari internet sebagai referensi dan bahan kajian untuk melakukan penelitian, 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:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Asrul. J dan Harnida Wahyuni Adda. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radar Sulteng. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 7 No. 3/Juli 2021.	Variabel kecerdasan emosional terbukti secara persial dan lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Disiplin kerja (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample dilakukan pada Karyawan PT. Radar Sulteng.
2.	Aufiar Riesvi, Darwin Lie , Efendi, dan Sherly. <i>The Effect Of Spiritual Intelligence And Emotional Intelligence On The Performance Of Employee National</i>	Adanya pengaruh yang positif antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variable <i>independent</i>)	1. Populasi dan sample dilakukan pada pegawai Badan Nakortika Nasional Pematangsiantar.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Narcotics Agency In Pematangsiantar</i> Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 8 No. 1/ 2020.	Badan Narkotika Nasional Pematangsiantar	3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	
3.	Ajar Siswando. <i>The influence of intellectual intelligence, emotional intelligence and spiritual intelligence on the performance of "key talent" employees.</i> Jurnal Ekonomi & Manajemen Vol 18 No.2/ 2021.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada karyawan di seluruh Unit Bisnis PT. KML Food yang diutamakan adalah “key talent”.
4.	Ahmad Yasir, Ribhan, dan Keumala Hayati. Kinerja Karyawan Dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 17 No. 1 / Januari 2021.	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan variabel yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung.
5.	Christy Sally S. Manihuruk, Arka’a Ahmad Agin, Dan Fery Panjaitan. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Mega Multi Bisnis.	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mega Multi Bisnis.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Populasi dan sample pada karyawan CV. Mega Multi Bisnis.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Progresif Manajemen Bisnis Vol.7 No. 2 / November 2020.			
6.	Dewa Gde Ady Wiadnyana, Gede Gama, dan Putu Agus Eka Rismawan. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Jurnal EMAS Vol.2 No.2 / Februari 2021.	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kedisiplinan (variabel <i>independent</i>). 2. Kompensasi (variabel <i>independent</i>). 3. Populasi dan sampel pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.
7.	Eka F. S. Analisis Kompetensi, Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Neptune Kediri. Otonomi Vol. 20 No.2 / Oktober 2020.	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kompetensi (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada karyawan Lembaga Neptune Kediri.
8.	Eka Nisatul Mukaroh dan Dhiona Ayu Nani. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan hotel se Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Bisnis Islam Vol.2 No.1 / 2021.	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh sig, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh sig.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Populasi dan sample pada karyawan hotel se-Bandar Lampung.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Kiki Hendra Sitepu, Achmad Fauzi, dan Zainur Hidayah.</p> <p><i>The Influence Of Intellectual, Emotional, And Spiritual Intelligences On Performance Of Employees At Banda Aceh National Agency Of Drug & Food Control.</i></p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 22 No. 03 / Desember 2020</p>	<p><i>The findings show that intellectual intelligence, emotional intelligence, and spiritual intelligence affect the dependent variable on the working performance of employees.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Kecerdasan spiritual (variabel independent). 3. Kinerja (variabel dependent). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan Intelektual (variabel independent). 2. Populasi dan sample pada employees At Banda Aceh National Agency Of Drug & Food Control.
10.	<p>Lia Agustiana Sari, Onsardi, dan Sri Ekowati.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bni Syariah Bengkulu.</p> <p>Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis Vol.1 No.1 / Juli 2020.</p>	<p><i>From the results of hypothesis testing, emotional intelligence has a significant effect on employee performance.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Kinerja (variabel dependent). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian (variabel independent). 2. Populasi dan sample pada karyawan PT. Bni Syariah Bengkulu.
11.	<p>Miduk Manalu.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyah Bandaran Utama Belawan.</p>	<p>Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Belawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Kecerdasan spiritual (variabel independent). 3. Kinerja (variabel dependent). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan intelektual (variabel independent). 2. Populasi dan sample pada pegawai kantor Kesyah Bandaran Utama Belawan.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.5 No.1 Juni 2020			
12.	<p>Matheous Tamonsang.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Malang.</p> <p><i>Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management</i> Vol.1 No.3 / September 2021.</p>	Diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sample pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang.
13.	<p>Moh. Gerry A. Sumakud dan Irvan Trang.</p> <p><i>The Influence Of The Work Environment, Work Happiness, And Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kotamobagu.</i></p> <p>Jurnal EMBA Vol.8 No.2 / April 2021.</p>	<i>Emotional Intelligence has a significant positive effect on Employee Performance of SAMSAT Kotamobagu City employees.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja (variabel <i>independent</i>). 2. Kebahagiaan kerja (variabel <i>independent</i>). 3. Populasi dan sample pada employees of Samsat Kota Kotamobagu.
14.	<p>Mawar Ratih, Brahma Wahyu, dan Bambang Suwarsono.</p> <p>Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai</p>	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara parsial namun tidak dengan Kecerdasan Spiritual akan tetapi keduanya memiliki pengaruh secara simultan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>). 2. <i>Organizational citizenship behavior</i> (variabel <i>independent</i>). 3. Populasi dan sample pada pegawai bagian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kesekretariatan. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol.7 No.3 / September 2021.	terhadap kinerja Pegawai.		umum Sekretariat Daerah Kota Kediri.
15.	Nur Handayani. <i>The Effect Of Emotional And Spiritual Intelligence On Employee Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang.</i> Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1 / 2021.	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Populasi dan sample pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Sidenreng Rappang.
16.	Nina Octavia, Keumala Hayati, dan Mirwan Karim. Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.16 No.2 / Mei 2020.	kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh besar dibandingkan kecerdasan emosional.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kepribadian (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung.
17.	Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, Anak Agung Dwi Widyani, dan Ayu Stevi Rani. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan.	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Disiplin kerja (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada karyawan di PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.3 / Mei 2021.			
18.	Prasetyo Kurniawan. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vo.3 No.3 / Mei 2020.	Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.
19.	Cindy Claudia F.M. Djara, Rolland E. Fanggalda, dan Ni Putu Nursiani. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT. Journal Of Management (SME's) Vol. 11 No.1/ 2020	Kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara parsial namun tidak dengan Kecerdasan Spiritual akan tetapi keduanya memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Bagian Umum pada Kantor Pusat PT.NTT.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Populasi dan sample pada pegawai bagian umum di kantor pusat PT.NTT.
20.	Sri Ekowati, Meilaty Fintahiasari, Ade Tiara Yulinda, dan Sonitra. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Sdn Kecamatan Pino	Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan pada Kinerja Guru.	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>).	1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada Guru Sdn Kecamatan Pino

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Bengkulu Selatan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sain. Vol. 1 No. 1 / Januari 2020.		3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	Bengkulu Selatan.
21.	Rosemarie S. Njotoprajitno, Rully Arlan Tjahjadi, Nur, Bram Hadianto, Andre Sunjaya. <i>The Effect of Motivation, Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance. International Journal of Management Science and Business Administration. Vol. 6 Issues 4/ may 2020.</i>	<i>Motivation and spiritual intelligence do not affect lecturer performance, but Emotional intelligence has a positive effect on lecturer performance.</i>	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Motivasi (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada Dosen.
22.	Windasari, Nurul Qomariah, Trias Setyowati. <i>The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. SSRG International Journal of Economics and Management Studies. Vol. 7/June 2020.</i>	<i>Emotional intelligence and Spiritual intelligence partially influences the performance of Aston Jember Hotel employees in a positive direction.</i>	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Motivasi kerja (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada Aston Jember Hotel employees in a positive direction.
23.	Winda A.V Lona, Rolland E. Fanggidae, Ni Putu Nursiani, Clarce Maak. <i>The Influence of Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Spiritual Intelligence on Employee Performance.</i>	<i>Emotional intelligence variables and Spiritual intelligence variables have a positive and significant effect on performance variables.</i>	1. Kecerdasan emosional (variabel <i>independent</i>). 2. Kecerdasan spiritual (variabel <i>independent</i>). 3. Kinerja (variabel <i>dependent</i>).	1. Kecerdasan intelektual (variabel <i>independent</i>). 2. Populasi dan sample pada employees at PT PLN (PERSERO) UP3 Kupang.

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 158/2020.</i>			
24.	<p>Tri Maryati and Rini Juni Astuti.</p> <p><i>The Influence Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence On Employee Performance: The Role Of Affective Commitment.</i></p> <p><i>PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/ Egyptology Vol. 17 No. 6/2020.</i></p>	<i>This study concludes that emotional and spiritual intelligence have a significant positive impact on employee performance.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Kecerdasan spiritual (variabel independent). 3. Kinerja (variabel dependent). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif (variabel independent). 2. Populasi dan sample pada employees at Ahmad Dahlan University.
25.	<p>Agus Setiawan, Dr. Ir. Nazaruddin, Dr. Yeni Absah.</p> <p><i>The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance PT. Proconfo Indah.</i></p> <p><i>International Journal of Research & Review 233 Vol.6; Issue: 6; June 2019</i></p>	<i>Variables of emotional intelligence and spiritual intelligence together (simultaneous) have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Proconfo Indah.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional (variabel independent). 2. Kecerdasan spiritual (variabel independent). 3. Kinerja (variabel dependent). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Populasi dan sample pada employees at PT. Proconfo Indah.

Sumber: Hasil diolah oleh peneliti dari berbagai sumber jurnal, 2022.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 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 dan kecerdasan spiritual sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. 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 dan kecerdasan spiritual yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu 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.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan

spiritual terhadap kinerja karyawan di toko “Oleh-Oleh Kabayan Rumah Susu Lembang”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Selain itu penelitian ini menggunakan dasar teori Eka Nisatul dan Dhiona (2021) sebagai dimensi kecerdasan emosional, Eka Suhartini & Nur Anisa (2017) sebagai dimensi kecerdasan spiritual, dan Anwar Prabu Mangkunegara (2017) sebagai dimensi kinerja karyawan.

2.3.1 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 maka akan menghasilkan baik pemikiran maupun Tindakan yang positif.

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 Rudy Saputra & Amalia Bakirah (2021) dengan judul penelitiannya: “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Dengan Prestasi Belajar Pendidikan Jasmani” mengemukakan bahwa ada korelasi antara kecerdasan emosional dengan kecerdasan spiritual sebesar 0,800 dengan kriteria koefisien korelasi yang termasuk kategori tinggi (0,800-1,00). Selain itu didukung juga oleh penelitian Ayu Lestari et, al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Intelligence Quotient (IQ) Dan Emotional Spiritual Quotient (ESQ) Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma (Studi Korelasi Siswa Sma Se-Kota Serang)” mengemukakan bahwa siswa dapat berpikir secara optimum sehingga siswa dengan mudah akan lebih mengerti dengan itu EQ dan SQ ternyata memiliki hubungan kesatuan yang saling berkaitan. Dengan demikian, muncullah istilah Emotional Spiritual Quotient (ESQ).

2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak hanya membutuhkan kemampuan intelektual yang baik tetapi juga kemampuan emosional yang baik. Hal ini karena karyawan tidak hanya cukup memiliki pengetahuan yang luas dan komunikasi yang baik dalam bekerja. Karyawan juga harus memiliki kemampuan

dalam mengenali, memahami dan mampu dalam mengelolah emosi diri sendiri, dengan begitu seluruh karyawan tidak hanya berpikir secara logis dan rasional namun dapat bertindak secara lebih terarah dalam bekerja yang nantinya membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien serta memberi pengaruh baik terhadap kinerja kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswandono et al., (2021) dengan judul penelitian “*The Influence Of Intellectual; Intelligence, Emotional Intelligence, And Spiritual Intelligence On The Performance Of ‘Key Talent’ Employees*” yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara simultan atau parsial. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yasir et al., (2021) dengan judul penelitian “Kinerja Karyawan Dari Aspek Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional” yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional sehingga memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan.

2.3.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan tidak akan mampu maju, berkembang dan bekerja dengan baik jika tidak memiliki kecerdasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun pekerjaan itu dapat diselesaikan, namun tidak akan membuahkan hasil

yang maksimal. Sebab salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Matheous Tamosang (2021) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang” yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Malang. Selain itu di dukung juga oleh penelitian Nur Handayani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Emotional and Spiritual Intelligence On Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Sidenreng Rappang*” yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang apabila kecerdasan spiritual meningkat atau menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan tingkat kesalahan sebesar 5%.

2.3.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

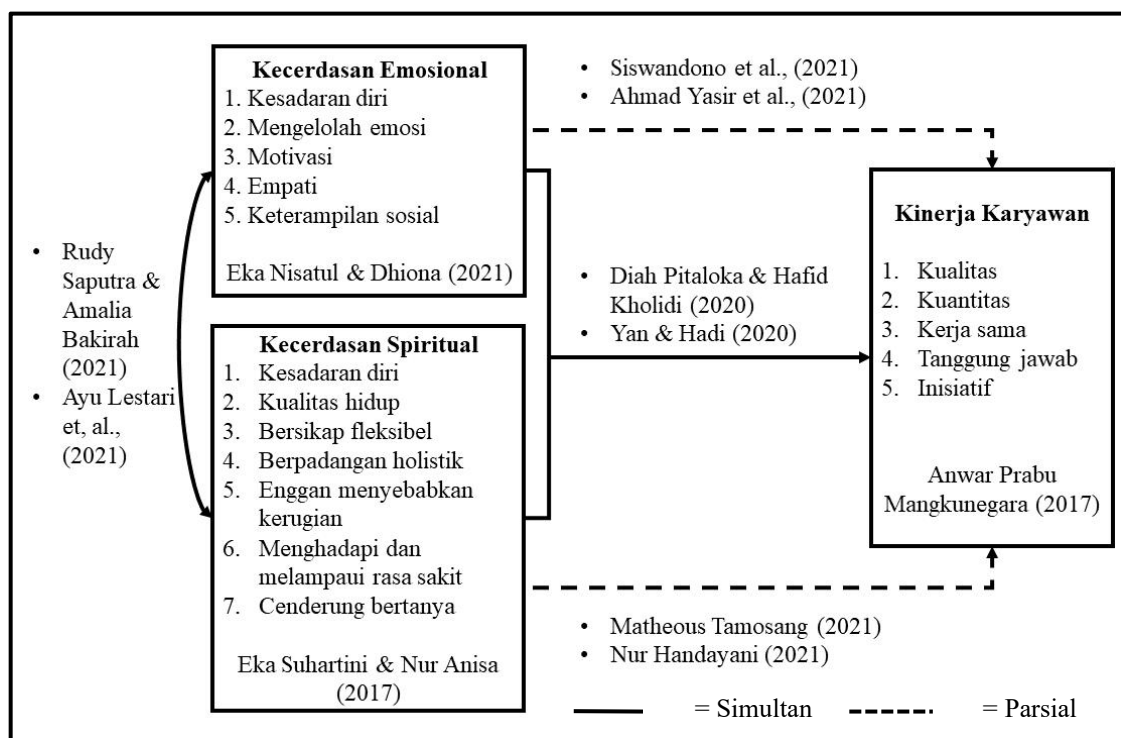
Penting bagi perusahaan memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi permasalahan dalam peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual merupakan suatu kemampuan yang sangat penting dimiliki setiap individu karyawan dalam bekerja.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik maka seseorang dapat mengenal dan merespon diri sendiri dan oranglain secara tepat sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungan sosial. Memiliki kecerdasan spiritual yang baik membuat seseorang dapat mengembangkan dirinya secara utuh melalui penerapan nilai-nilai positif sehingga dapat mengatasi persoalan dan berdamai dengan persoalannya itu sendiri. Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang baik nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, dimana kinerja karyawan yang optimal akan tercapai dengan adanya kualitas dan kuantitas kerja yang baik, terjalin kerja sama yang baik dalam *team working*, tanggung jawab kerja terpenuhi dan tingginya inisiatif kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah Pitaloka & Hafid Kholidi (2020) dalam penelitian studi literturnya dengan berjudul “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” yakni menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual memiliki hasil yang berkolerasi positif terhadap kinerja karyawan yang dengan kecerdasan emosional yang baik akan memberikan kinerja serta kemampuan hasil kerja yang baik. Oleh karena itu, pengontrolan emosi dari waktu ke waktu pasti dihadapkan dengan pekerjaan yang diemban dan memulai kerjanya yang maksimal dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan untuk menyangkut kecerdasan spiritual seseorang lebih kearah keyakinan yang membawa makna spiritualitas dalam kerja sehingga dirasa memiliki kehidupan dan pekerjaan yang berarti. Selanjutnya dari penelitian Yan & Hadi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual

Terhadap Kinerja Karyawan Upt Puskesmas Ponggok Kabupaten Blitar” menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UPT Puskesmas Ponggok Kab. Blitar.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang di nyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021b), hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis sifatnya masih sementara, sehingga perlu

dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.