

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini dikemukakan teori-teori dan generalisasi generalisasi hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan beban kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini penelitian dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam satu organisasi, melainkan mencakup tindakantindakan mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerak pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber ekonomi (faktor produksi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut M. Manullang (2018:2) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan Larasati (2018:3) mendefinisikan manajemen sebagai berikut : “Manajemen merupakan suatu alat, teknik, atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Manajemen adalah suatu cara mengelola sumber daya organisasi, yaitu manusia, uang, sarana, dan prasarana, material, dan metode secara efektif dan efisien”. Definisi manajemen menurut

Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah memperkerjakan orang agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dengan melaksanakan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*), serta pengawasan (*controlling*).

Menurut Robbins dan Coulter (2019:6): “*Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people*”. Kurang lebih mempunyai arti, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif

dengan melalui orang lain.

Pendapat Garry Dessler, (2019:4) sejalan dengan pendapat yang diungkapkan dan dikemukakan oleh Robbins dan Coulter bahwa: *“The process of obtaining, training, assessing and compensating employees, and for managing their work relations, their health and safety, and matters relating to justice”*. Artinya Proses mendapatkan, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut James F. Stoner (2020:4) juga menyatakan bahwa manajemen: *“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”*. Artinya manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi lainnya untuk tujuan organisasi yang dinyatakan secara aktif.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam organisasi sangatlah penting dalam proses manajemen dan fungsi manajemen juga sebagai tolak ukur dalam melakukan

tugas masing-masing yang telah diberikan oleh seorang manajer untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi atau perusahaan manajer harus menerapkan fungsifungsi manajemen untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya. Berikut merupakan fungsi-fungsi Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2019:9) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*planning*), seorang manajer akan mendefinisikan sasaran-sasaran menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai sasarasasaran tersebut.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), seorang manajer akan menentukan tugas- tugas apa yang harus di selesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokan, bagaimana stuktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.
3. Fungsi Kepemimpinan (*Leading*), seorang manajer harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik diantara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.
4. Fungsi Pengendalian (*controlling*), seorang manajer harus dapat memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya. Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.1.3 Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (dalam Usman Effendi, 2018:28) tentang unsur manajemen tersebut, terdiri dari atas *man*, *money*, *materials*, *machines*, *methods* dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Manusia (*Man*)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Sehingga peran manusia di dalam organisasi itu sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan.

b. Uang (*Money*)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara

rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

c. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli di bidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

d. Mesin (*Machine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

e. Metode (*Methods*)

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

f. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*).
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan (unsur *money*).
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*).
4. Manajemen produksi (unsur *machines*).
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*).
6. *Methods* adalah cara atau sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan hasil guna setiap unsur manajemen.

Itulah beberapa unsur manajemen Menurut Manullang yang bisa penulis paparkan.

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 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

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik bagi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Pendapat lain oleh Noe dalam Kasmir (2017:6) menyatakan bahwa *“Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees, behavior, attitudes, and performance”*. Hal tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2017:6) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sama halnya dengan Robbins & Judge (2018:4) sebagai berikut: *“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”* Definisi tersebut dapat

diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang fokus utamanya terhadap cara merekrut, mempekerjakan, melatih, memelihara dan memotivasi pegawai.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar karyawan mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi melalui proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ini sendiri merupakan proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumberdaya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Berdasarkan definisi menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21), fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk

mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi, dan bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pemberian informasi, instruksi, dorongan, dukungan, dan bimbingan dalam pendelegasian tugas dan tanggung jawab terhadap semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah selesai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

7. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

8. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawai.

9. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Menciptakan keinginan dan kesadaran pada pegawai untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Mengembalikan atau memulangkan pegawai kepada masyarakat dalam keadaan sebaik-baiknya. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, apabila terdapat masalah dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi yang bertugas mendukung terhadap pencapaian sasaran-sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Sebuah strategi organisasi tidak akan berhasil tercapai secara efektif dan efisien apabila setiap bagian atau departemen tidak melaksanakan fungsi atau tugas dengan semestinya. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja adalah peran yang menentukan keberhasilan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki tingkat kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan secara bertanggung jawab. Tujuan manajemen sumber daya manusia bukan hanya mencerminkan kehendak dari manajemen senior saja, tetapi juga harus menyeimbangkan dengan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia serta orang-orang yang dapat mempengaruhinya. Sehingga jika terjadi kegagalan dalam manajemen sumber daya manusia, maka akan terjadi kegagalan dalam melakukan tugas atau kinerja yang buruk, produktifitas yang rendah, penurunan tingkat laba perusahaan, bahkan mengancam keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Menurut Gushway dalam Sutrisno (2016:7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang

memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.
6. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
7. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.

Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan diunit kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan sumber daya manusia antara manajer sumber daya manusia yang memiliki keahlian dibidangnya dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Maka dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya bekerja.

2.1.3 Kerja sama Tim

Kerja sama Tim merupakan suatu kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk saling berbagi waktu, bakat, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap orang dalam kerja sama tim memiliki derajat yang sama penting, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung, bertanggung jawab serta saling berhubungan satu sama lain melalui pemimpin yang telah ditunjuk.

2.1.3.1 Pengertian Kerja sama Tim

Dalam sebuah organisasi setiap karyawan pasti dituntut untuk saling bekerja sama tidak hanya dalam dunia kerja tapi di lingkungan sosial pun manusia diharuskan untuk bekerja sama dalam membangun sebuah peradaban yang baik. Kerja sama diyakini dapat mempermudah dan memperlancar setiap tujuan karena dengan kerja sama beban-beban kerja dapat dibagi. Kerja sama tim dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja bersama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagi pengetahuan dan ketrampilan. Dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Berikut dikemukakan definisi Kerja sama Tim menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Menurut Lawasi (2017:51) Kerja sama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik.

Menurut McShane & Von Glinow (2020:146) Kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Menurut Kaswan (2021:115) Kerja sama Tim adalah kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas tentang kerja sama tim, maka dapat disintesis bahwa kerja sama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota team secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling tergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Fokus pada tujuan tim, saling bergantung pada menyelesaikan tugas, menjalin kerja sama sesama anggota team, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja sama Tim

Berhasil atau tidaknya suatu *teamwork* dipengaruhi oleh banyak faktor. Griffin (2019:51) dalam "Manajemen", menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja sama tim adalah :

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja Kualitas kerja sama tim yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara pegawai dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.
2. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan Pengayaan pekerjaan penting untuk dilakukan kepada anggota tim supaya mereka memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan

kerja yang lain. Hal ini akan memudahkan mereka memahami kesulitan yang dirasakan oleh rekan kerja dalam mencapai tujuan kelompok.

3. Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom Hal ini akan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menunjukkan kemampuan mereka secara optimal dan kebebasan berkreasi sehingga memudahkan mereka mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim Anggota tim perlu diberikan kepercayaan mengenai tugas dan tanggung jawab supaya mereka tidak saling melempar kesalahan kepada rekan kerja yang lain ketika terjadi permasalahan dalam pekerja.
5. Umpan balik di antara sesama anggota tim Umpan balik perlu diberikan kepada sesama anggota tim supaya mereka mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dipecahkan bersama.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam Penempatan pegawai, menurut Bejo Siswanto (2020:175) antara lain :

1. Faktor Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami

sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3. Faktor Kesehatan

Fisik dan Mental Dalam menempatkan pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

4. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kerja sama Tim

Dimensi kerja sama tim Menurut McShane & Von Glinow (2019:152) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sama (*cooperating*)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama dari pada bekerja sendirian.

a) Tanggung jawab

Pekerjaan yang harus diselesaikan dan dipertanggungjawabkan para anggota apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

b) Saling membantu

Segala bentuk dorongan dari dalam diri anggota untuk dapat saling membantu satu sama lain.

c) Menerima pendapat

Setiap pegawai dapat saling menghargai setiap masukan dan pendapat dari anggota lain.

2. Koordinasi (*coordinating*)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja sama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

a) Kesatuan tindakan

Menyelaraskan dan mengatur setiap kegiatan atau tindakan agar tercapainya keserasian dalam suatu tim kerja.

b) Pembagian kerja

Pembagian tugas kepada setiap individu di dalam suatu tim kerja guna tercapainya tujuan.

3. Komunikasi (*communicating*)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

a) Pemahaman

Dapat memahami penyampaian pesan yang disampaikan oleh anggota.

b) Tindakan

Dapat menanggapi dengan baik pesan yang disampaikan oleh anggota.

4. Pemecahan Masalah (*conflict resolving*)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

a) Memahami masalah

Dapat memahami suatu permasalahan atau konflik yang sedang dihadapi antar anggota tim.

b) Strategi penyelesaian masalah

Strategi dalam menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dihadapi antar anggota.

5. Rasa percaya diri (*confident*)

Anggota tim yang mampu berfikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan.

a) Percaya pada kemampuan diri sendiri

Percaya pada kemampuan yang dimiliki untuk bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan.

b) Berfikir positif

Dapat berfikir positif terhadap kemampuan yang dimiliki maupun terhadap orang lain.

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.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Judge (2018:70), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional. Menurut Mangkunegara (2019:164), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Sedangkan Menurut Goleman (2020:93), kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

2.1.4.2 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Agustin dalam Kholisin (2019:92) menyatakan bahwa kecerdasan emosional mempunyai aspek-aspek sebagai berikut :

1. Rasa aman yaitu memiliki keyakinan penuh bahwa yang memiliki kemuliaan dan yang menghendaki kegagalan adalah Tuhan. Rasa aman tersebut diwujudkan seseorang dalam entuk bersyukur ketika mendapat nikmat dan akan bersabar ketika mendapat ujian.
2. Kepercayaan diri yaitu kemampuan untuk mengendalikan serta menjaga keyakinan diri untuk membuat perubahan.
3. Integritas yaitu bekerja secara total, sepenuh hati, dan dengan semangat yang tinggi.
4. Kebijaksanaan yaitu mampu mengambil keputusan dengan akurat dan tidak gegabah.
5. Mempunyai motivasi tinggi yaitu seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk berjuang dan meraih masa depan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Menurut Goleman (2020:267) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi:

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.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional di antaranya adalah lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga. Kedua memiliki pengaruhnya tersendiri terhadap kecerdasan emosional seseorang secara individu.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan.

Menurut Goleman (2020:16) kecerdasan emosional memiliki lima dimensi dan beberapa indikator. Adapun dimensi dan indikator tersebut antara lain:

1. *Self awareness* (kesadaran diri) yaitu kemampuan seseorang mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan. Bagi diri sendiri hal ini akan memiliki tolok ukur yang realitis dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat. Tanpa harus melanggar norma dan etika yang ada. Indikatornya yaitu:
 - a. Kemampuan memahami kelebihan yang ada pada diri sendiri.
 - b. Kemampuan memahami kekurangan yang ada pada diri sendiri
2. *Self management* (mengelola diri) adalah kemampuan mengenai emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi dan yang utama adalah memiliki kepekaan terhadap kata hati untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari. Adapun indikator yang berkaitan dalam dimensi ini yaitu:
 - a. Kemampuan menghibur diri sendiri.
 - b. Kemampuan melepas kecemasan dan kemurungan.
3. *Motivation* (mengatasi diri) yaitu kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat dapat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai kemajuan yang lebih baik serta kemampuan mengambil inisiatif, bertindak efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan menghindari frustrasi.
 - a. Kemampuan mengambil inisiatif.
 - b. Kemampuan bertindak efektif
4. *Social awareness* (empati) adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain dan

mampu memahami prespektif serta menimbulkan hubungan saling percaya, menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu. Indikator yang terkait yaitu:

- a. Kemampuan memahami orang lain.
- b. Kemampuan mengelola orang lain.

5. *Relationship management* (menjaga relasi) merupakan kemampuan mengenai emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan mampu menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan oranglain, bisa memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dengan tim. Adapun indikator yang terkait yaitu:

- a. Kemampuan menjaga hubungan sosial dalam bekerja.
- b. Kemampuan berkomunikasi dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Kemampuan memimpin dalam bermusyawarah dengan sesama karyawan.
- d. Kemampuan menyelesaikan perselisihan yang terjai dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai dimensi serta indikatornya dalam kecerdasan emosional di antaranya adalah *self awarenes*, *self management*, *motivation*, *Social awareness* dan *relationship management*.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan, Kinerja menjadi terminology

atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia, Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Setiap organisasi memperhatikan kinerja karyawannya karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi perusahaan. Agar tujuan kinerja karyawan tercapai maka karyawan harus bekerja secara efektif dan efisien.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2019:260) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti 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 dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Pendapat lain mengenai pengertian kinerja dari sisi hasil kerja menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67).

Menurut John Miner (2020:80) kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hussein (2020:87) kinerja

adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan oleh karyawan dengan perilaku masyarakat, yaitu aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Kanto (2020:171) secara sederhana kinerja atau *performance* dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang disebabkan oleh motivasi dan kemampuannya serta manajemen memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk dapat bekerja secara optimal.

Rivai (2021:107) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasilkerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas yang dicapai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

2.1.5.2 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara

lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan Disiplin Kerja, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana.
6. Jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

1. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis meliputi: persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi.
3. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Sedangkan menurut Armstrong (2021:197) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. *The Individual*

Mebutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan yang tepat untuk bekerja secara efektif.

2. *The Individual's Job*

Harus dirancang untuk memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan memberikan tingkat otonomi yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *The Individual's Manager*

Harus memberikan kepemimpinan dan dukungan dan bertindak sebagai pelatih dan mentor sesuai kebutuhan.

4. *The Individual's Work Group*

Anggotanya akan memberikan pengaruh positif atau negatif yang kuat pada sikap, perilaku, dan kinerja individu.

5. *The Organization*

Harus memberikan visi yang kuat dan koheren serta mengoperasikan sistem kerja yang memfasilitasi kinerja tinggi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut John Miner (alih bahasa Sudarmanto, 2020:80) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator kualitas sebagai berikut:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Adapun indikator kuantitas sebagai berikut:

- a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu,

kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator dari kerja sama antara lain:

- a. Jalinan kerja sama
- b. kekompakan

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggungjawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Hasil kerja

5. Inisiatif

Inisiatif adalah bentuk dorongan di dalam diri untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan bahan acuan untuk penulis dapat melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel independent dan variabel dependent serta variabel intervening yang memiliki kesamaan dalam penelitian, yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis beberapa penelitian yang terkait dengan variable-variabel sebagai berikut, pada halaman selanjutnya.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>I Gusti Ayu Agung Citra Dewi, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh-Oleh Khas Bali, Gianyar</p> <p>Tujuan : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia yang dilihat dari kecerdasan emosional, kemampuan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol 3. No. 5 (2023)</p>	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif	Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kecerdasan emosional, kemampuan kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kerja sama Tim</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kemampuan Kerja</p> <p>Tempat Penelitian</p>
2.	<p>Yanty Gurning, Bustami Syam, Setiawan Setiawan.</p> <p>Pengaruh Kohesivitas dan Kecerdasan</p>	Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan pendekatan	Kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kerja sama Tim</p> <p>Kohesivitas</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana</p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kohesivitas dan kecerdasan emosional perawat perawat terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Bina Kasih Medan.</p> <p>Sumber : Journal of Telenursing (JOTING) Vol 3. No. 2 (2021).</p>	<i>cross sectional</i>	kinerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel kecerdasan emosional.		
3.	<p>Aditya Yuda Pratama, Tintin Suhaeni.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Tujuan : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia yang dilihat dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sumber : Jurnal Riset Bisnis dan</p>	Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.	Kecerdasan Emosional Kinerja Karyawan	Kerja sama Tim Tempat Penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Investasi Vol 3. No. 2 (2017).				
4.	<p>Imas Purnamasari, Hedi Cupiadi.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Komunikasi terhadap Kinerja Kurir di J&T Express</p> <p>Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kecerdasan emosional seorang kurir dan kompetensi komunikasi kurir kepada pelanggan terhadap kinerja kurir di J&T Express.</p> <p>Sumber : <i>Journal of Knowledge Management</i> Vol 14. No.1 (2020).</p>	<p>Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dan metode asosiatif.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi komunikasi terhadap kinerja kurir</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kerja sama Tim</p> <p>Kompetensi Komunikasi</p> <p>Tempat Penelitian</p>
5.	<p>Alvin Arifin.</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</p> <p>Tujuan : Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh langsung dan</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Kerja sama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Kerja sama Tim</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kepemimpinan</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>tidak langsung antara kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh tidak langsungnya adalah melalui kepuasan kerja.</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 17. No. 2 (2020).</p>				
6.	<p>Fereddy Siagian.</p> <p>Pengaruh Kerja sama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon</p> <p>Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kajian tentang pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Sumber : Journal Of Administration and Educational Management Vol 3. No. 1 (2020).</p>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Variabel kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.	Kerja sama Tim Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional Tempat Penelitian
7.	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik.	Metode. Penelitian ini dilakukan dengan	Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan	Kerja sama Tim Kinerja	Kecerdasan Emosional Tempat

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo</p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo</p> <p>Sumber : Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol 1. No. 2 (2021).</p>	metode Asosiatif.	dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.	Karyawan	Penelitian
8.	<p>Putri Handayani Siregar, Muhammad Yamin Siregar, Isnaniah LKS.</p> <p>Pengaruh Kerja sama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan</p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan “Pengaruh Kerja sama Tim dan Kompetensi</p>	<p>Jenis Penelitian ini adalah asosiatif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi.</p>	Kerja sama tim dan kompetensi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kerja sama tim dan kompetensi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja	Kerja sama Tim Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional Kompetensi Tempat Penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan”</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 1. No. 1 (2020).</p>				
9.	<p>Riska Hkotma.</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kerja sama Tim, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kebon Jeruk Jakarta Barat (Puskesmas)</p> <p>Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, kerja sama tim, dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan di pusat kesehatan masyarakat kebon jeruk Jakarta Barat (puskesmas)</p> <p>Sumber : Repository Universitas Mercubuana. 2018.</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kerja sama Tim</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Beban Kerja</p> <p>Tempat Penelitian</p>
10.	Vinca Regina	Teknik	Kerja sama tim	Kerja sama	Kecerdasan

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari.</p> <p>Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh <i>Engagement</i> karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan PT. Komunikasi Emas.</p> <p>Sumber : Jurnal Dimensi Vol 9. No. 1 (2020).</p>	<p>pengujian data yang digunakan adalah uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diketahui keterlibatan karyawan, loyalitas karyawan, dan kerja tim bersama-sama memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Tim</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Emosional</p> <p>Keterlibatan Karyawan</p> <p>Loyalitas Kerja</p> <p>Tempat Penelitian</p>
11.	<p>Dana Mustika Wati</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro</p> <p>Tujuan : Tujuan</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kerja sama Tim</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Bojonegoro.</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 4 (2018)</p>				
12.	<p>Yossy Kanta Marga</p> <p>Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Tempuran Emas Surabaya</p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran</p>	<p>Penelitian dilakukan dengan menggunakan metoda kuantitatif.</p>	<p>Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kerja sama Tim</p> <p>Pelatihan</p> <p>Budaya Organisasi</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Tempuran Emas Surabaya. Sumber : e-Jurnal Manajemen Kinerja Vol. 2 No. 1 (2016)				
13.	<p>Doni Putra Utama, Hazwari Hasan</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Teamwork</i>, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru</p> <p>Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, <i>teamwork</i>, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru.</p> <p>Sumber : Journal of Religious and Social Scientific Vol. 18 No. 2 (2024)</p>	Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sudut pandang deskriptif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara hubungan langsung kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja namun kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja	Kecerdasan Emosional Kerja sama Tim (<i>Teamwork</i>) Kinerja Karyawan	Kompensasi Kepuasan Kerja Tempat Penelitian
14.	Muhammad Ali	Data yang	Kecerdasan	Kecerdasan	Kerja sama Tim

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Akbar, Rini Sopyani, Hendi Iskandar, Rizkan Bachrul Ulum</p> <p>Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode <i>Structural Equation Modeling</i></p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, keterampilan kerja, pengetahuan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. IMC Tekno Indonesia.</p> <p>Sumber : EQIEN - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 10 No. 2 (2022)</p>	<p>digunakan adalah data primer dengan teknik angket, pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan uji dua sisi.</p>	<p>emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Emosional</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Komunikasi</p> <p>Keahlian Kerja</p> <p>Pengetahuan</p> <p>Tidak Menggunakan Metode <i>Structural Equation Modeling</i></p> <p>Tempat Penelitian</p>
15.	<p>Dini Hariani Octavia</p> <p>Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job</i></p>	<p>Analisis statistik menggunakan Partial Least Square dengan SmartPLS 3.0.</p>	<p>Kerja sama tim secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja</p>	<p>Kerja sama Tim (<i>Teamwork</i>)</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Satisfaction</i></p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9 No. 3 (2021)</p>				
16.	<p>I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa</p> <p>Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i>, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada <i>Art Shop</i> Cahaya Silver di Celuk, Gianyar</p> <p>Tujuan : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja, kerja sama tim, dan motivasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p>	<p>Kerja sama tim secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja</p>	<p>Kerja sama Tim (<i>Teamwork</i>)</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Keterampilan Kerja</p> <p>Motivasi</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>produksi Cahaya Silver Art Shop di Celuk Gianyar.</p> <p>Sumber : Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 1 No. 1 (2021)</p>				
17.	<p>Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, Ali Muhidin</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)</p> <p>Tujuan : Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis.</p> <p>Sumber : <i>Business Management And Entrepreneur</i></p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.</p>	<p>Kerja sama tim secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja</p>	<p>Kerja sama Tim (<i>Teamwork</i>)</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Budaya Organisasi</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 2 No. 2 (2020)				
18.	<p>Syarif Hidayat, Abdul Rahman Lubis, MSA Majid</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja sama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh</p> <p>Tujuan : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan <i>team work</i> dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p> <p>Sumber : Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Vol. 5 No. 1 (2019)</p>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.	Kerja sama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja	Kerja sama Tim (<i>Teamwork</i>) Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional Gaya Kepemimpinan Kompensasi Kepuasan Kerja Tempat Penelitian
19.	<p>Muhammad Takrim, Adrianus Trigunadi Santoso, Annisa Salsa Fadillah</p> <p>Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Kecerdasan</p>	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Uji Regresi Linier Berganda.	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Kecerdasan Emosional Kinerja Karyawan	Kerja sama Tim Kemampuan Komunikasi Tempat Penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<p>Emosional Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan baik parsial maupun simultan.</p> <p>Sumber : Anterior Jurnal, Vol. 2 No. 2 (2023)</p>				
20.	<p>Irma Mulyasari</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Tujuan : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada penyuluh KB di BKBPPKabupaten Garut.</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p>	<p>Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Kecerdasan Emosional</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kerja sama Tim</p> <p>Kompetensi</p> <p>Tempat Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tujuan dan Sumber	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Sumber : <i>Journal of Management Review</i> Vol. 2 No. 2 (2018)				

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 2.4 penelitian terdahulu pada halaman sebelumnya dapat diketahui bahwa dari variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian dengan variabel yang sama namun menggunakan dimensi dan pengukuran indikator yang berbeda dengan penelitian ini yang disesuaikan dengan aplikasi di lapangan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini. Tersedianya hasil penelitian yang relevan, peneliti mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan.

2.2.1 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tugas bersama, demikian juga hal ini terjadi pada

perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja pada karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian Syarif et. al. (2019) dalam penelitiannya menunjukkan Kerja sama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja. Annisa, et. al. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alvin (2020) dalam penelitiannya menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Fereddy (2020) bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Vinca dan Sri (2020) dalam penelitiannya menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Farhan, et. al. (2021) kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri, et. al. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dini (2021) dalam penelitiannya menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wayan dan Gede (2021) dalam penelitiannya menunjukkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kerja sama tim untuk menghasilkan kinerja yang baik itu tanggung jawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adapun fungsi dari sosial, pentingnya penempatan kerja yang tepat bagi manajer sumber daya manusia.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengenalan dan pengendalian diri seseorang ditunjukkan dengan adanya kecerdasan emosi serta mempunyai rasa percaya diri. Seseorang karyawan harus mampu melakukan pengendalian diri dapat dilihat dari adanya sikap kendali diri terhadap dirinya baik dihadapan dengan orang lain maupun mengadapi dirinya sendiri.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian Yossy (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Aditya dan Tintin (2017) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dana (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Irma (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Imas dan Hedi (2020) mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yanty, et. al. (2021) mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ali (2022) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Takrim et. al. (2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan Emosional merupakan faktor psikologis yang dapat

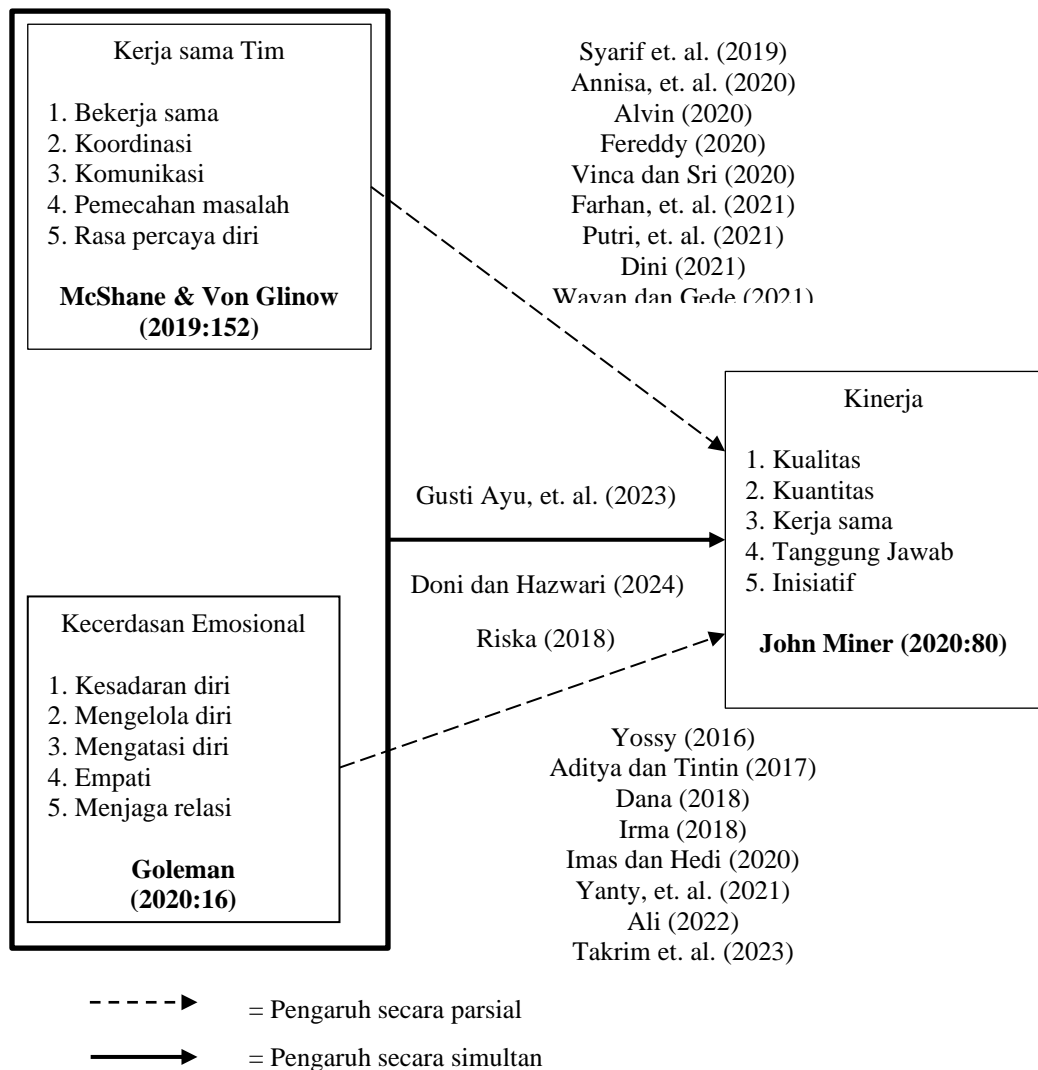
dihubungkan dalam peningkatan kinerja individual atau tim. Emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (motivator) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya. Setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi baik, cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

2.2.3 Pengaruh Kerja Sama Tim dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub-subbab sebelumnya telah dijelaskan pengaruh kecerdasan emosional dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan tetapi hanya dijelaskan secara parsial. Akan tetapi jika kedua faktor tersebut bertemu dan diuji secara simultan bisa menghasilkan efek yang berbeda. Contohnya pada penelitian yang dilakukan oleh Riska (2018) yang menjelaskan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda di tunjukan oleh Gusti Ayu, et. al. (2023) dimana dalam penelitiannya kecerdasan emosional dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Doni dan Hazwari (2024) menunjukkan bahwa secara hubungan langsung kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja namun kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan dari pada kerangka pemikiran diatas mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

maka peneliti akan menggambarkan penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu melalui sebuah paradigma penelitian sebagai berikut



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh kerja sama tim dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis secara parsial

a. Terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

b. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan