

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Sesuai dengan variable yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lanjut mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, ada beberapa kutipan dari para ahli yang bisa membantu dalam penelitian sebagai berikut.

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal dirinya sendiri dan orang lain, berfikir rasional dan berperilaku positive serta mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain dan juga pemahaman orang lain (Wirawan, 2017). kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mencermati perasaan dir sendiri, memiliki perasaan akan berdampak baik buruknya suatu masalah, mengatur emosi, mengendalikan emosi dan mempunyai perasaan kuat digunakan dalam hubungan dan perbuatan keseharian (Nurhasanah, 2018). Kecerdasan emosional memungkinkan untuk memilih jenis kecerdasan sosial yang serupa, kemampuan memantau emosi diri sendiri, serta emosi orang lain, untuk menerapkan informasi tersebut dalam proses berpikir dan mengendalikan tindakan (Kholmira, 2020). Kecerdasan Emosional diakui sebagai keterampilan kepemimpinan utama yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang fluktuatif dan tidak dapat diprediksi (Ikart, 2024). Kecerdasan Emosional atau

emotional intelligence merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain (Goleman,2018).

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan dari kecerdasan emosional, seperti pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Definisi Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber referensi	Kecerdasan Emosional
1	2017	Wirawan	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenal dirinya sendiri dan orang lain, berfikir rasional dan berperilaku positive serta mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain dan juga pemahaman orang lain.
2	2018	Nurhasanah	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mencermati perasaan diri sendiri, memiliki perasaan akan dampak baik buruknya suatu masalah, mengatur emosi, mengendalikan emosi, dan mempunyai perasaan kuat digunakan dalam hubungan dan perbuatan keseharian.
3	2020	Kholmirzae	Kecerdasan emosional memungkinkan untuk memilih jenis kecerdasan sosial yang serupa, kemampuan memantau emosi diri sendiri, serta emosi orang lain, untuk menerapkan informasi tersebut dalam proses berpikir dan mengendalikan tindakan
4	2023	Ikart	Kecerdasan Emosional diakui sebagai keterampilan kepemimpinan utama yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang fluktuatif dan tidak dapat diprediksi
5	2018	Goleman	Kecerdasan Emosional atau <i>emotional intelligence</i> merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan uraian-uraian definisi Kecerdasan emosional menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan. Menurut Ikart, (2023) Kecerdasan emosional diakui sebagai keterampilan kepemimpinan utama yang penting dalam mencapai

tujuan perusahaan dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang fluktuatif dan tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan kunci dalam pengendalian diri yang membantu mencapai tujuan perusahaan dan kesuksesan dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah dan sulit diprediksi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015), berpendapat bahwa ada beberapa faktor-faktor budaya organisasi, yaitu :

1. Lingkungan keluarga, kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi.
2. Lingkungan non keluarga, hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kecerdasan Emosional

Tabel 2.2

Indikator Kecerdasan Emosional

Wirawan,2017	Nurhasanah 2018	Kholmiraе 2020	Ikart 2023	Goleman 2018
Kesadaran diri	Kesadaran diri	Observasi diri	Kesadaran diri	Kesadaran diri
Manajemen diri	Pengaturan diri	empati	Regulasi diri	Pengaturan diri
Motivasi	Motivasi	Memahami hubungan	Motivasi diri	Motivasi
Hubungan	Empati	motivasi		Keterampilan sosial
	Keterampilan sosial			

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Dari indikator-indikator yang telah diuraikan maka penulis memilih indikator menurut Ikart, 2023 karena indikator tersebut memiliki keterkaitan yang lebih relevan karena lebih tertuju kepada diri sendiri atau diri karyawan.

Menurut Ikart (2023), terdapat 3 indikator Kecerdasan emosional yaitu:

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, termasuk emosi, kekuatan dan kelemahan.

2. Regulasi diri

Regulasi diri adalah kemampuan mengontrol diri dan mengelola emosi, pikiran secara efektif.

3. Motivasi diri

Motivasi diri adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mencapai tujuan dan memperbaiki diri.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari dan mengambil keputusan bagi karyawan serta mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi (Poernamasasi & Hapzi, 2023). Budaya Organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal (Harisa,2017). budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku

anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan didalam menjalankan organisasi tersebut (Kalsum *et al.*, 2017). budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi (jamaluddin,2017). Dengan adanya kesepakatan bersama mengenai budaya organisasi yang harus dianut, dapat distabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan lingkungan kerja dipersepsikan positif dan menguat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif sehingga lingkungan dan interaksi sosial dapat berjalan dengan stabil dan tanpa kekacauan (Risma *et al.*, 2021).

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan dari Budaya Organisasi, seperti pada tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2.3
Definisi Budaya Organisasi

No	Tahun	Sumber referensi	Budaya organisasi
1	2023	Poernamasasi & Hapzi 2023	Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari dan mengambil keputusan bagi karyawan serta mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi
2	2017	Harisa	Budaya Organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal
3	2017	Kalsum <i>et al</i>	budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan didalam menjalankan organisasi tersebut
4	2017	jamaluddin	budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi
5	2021	Risma <i>et al</i>	Dengan adanya kesepakatan bersama mengenai budaya organisasi yang harus dianut, dapat distabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan lingkungan kerja dipersepsikan positif dan menguat, konflik dan perubahan dapat dikelola

			secara efektif sehingga lingkungan dan interaksi sosial dapat berjalan dengan stabil dan tanpa kekacauan
--	--	--	--

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan uraian-uraian definisi Budaya organisasi menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan Menurut Poernamasari & Hapzi, (2023) budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari dan mengambil keputusan bagi karyawan serta mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang memberikan arahan bagi perilaku sehari-hari atau pengambilan keputusan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015), berpendapat bahwa ada beberapa faktor-faktor budaya organisasi, yaitu :

1. Keteraturan perilaku yang diamati, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Iklim organisasi, yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggaran atau orang lain.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Tabel 2.4

Indikator Budaya Organisasi

Poernamasari & Hapzi 2023	Harissa 2017	Kalsum <i>et al</i> 2017	Jamaluddin 2017	Risma <i>et al</i> 2021
Kualitas kemampuan	Inovatif memperhitungkan risiko	keterlibatan	Pengambilan risiko dan inovasi	Inovasi dan keberanian mengambil risiko
Kerjasama	Menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal	penyesuaian	Perhatian terhadap hal yang terperinci	Perhatian terhadap detail
Tanggung jawab	Berintegrasi dengan lingkungan internal	konsistensi	Orientasi hasil	Berorientasi hasil
	Berorientasi pada kepentingan karawan	Misi organisasi	Orientasi orang	Berorientasi pada manusia
	Agresif dalam bekerja		Orientasi tim	Berorientasi pada tim

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Dari indikator-indikator yang telah diuraikan maka penulis memilih indikator menurut Poernamasari & Hapzi (2023) karena indikator tersebut memiliki keterkaitan karena pada organisasi itu harus memiliki kemampuan agar bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan dan mempunyai tanggung jawab kepada pekerjaannya.

Menurut Poernamasari & Hapzi (2023), terdapat 3 indikator budaya organisasi yaitu :

1. Kualitas kemampuan

Kualitas kemampuan adalah keunggulan dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah proses dimana kelompok bekerja bersama secara harmonis dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban atau komitmen untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas tersebut berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihaloho & Siregar, 2020). Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Febriantina *et al*, 2018). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Cotler, 2016). Kinerja merupakan suatu hasil atau output dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan tercapai visi dan misi perusahaan serta dilaksanakan dengan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian merupakan sebuah kinerja yang dimiliki seorang karyawan (Busro, 2018). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Muzayyana *et al.*, 2020).

Berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan dari Kinerja Karyawan, seperti pada tabel 2.4 sebagai berikut :

Tabel 2.5
Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Kinerja Karyawan
1	2020	Shihalohe & Siregar	Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas tebf berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
2	2018	Febriantina <i>et al</i>	Kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut
3	2016	Robbins & Coutler	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan
4	2018	Busro	Kinerja merupakan suatu hasil atau output dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah perusahaan berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan tercapai visi dan misi perusahaan serta dilaksanakan dengan kemampuan, ketekunan, dan kemandirian merupakan sebuah kinerja yang dimiliki seorang karyawan
5		PT Inawan CSA	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan uraian-uraian definisi Kinerja karyawan menurut para ahli diatas, maka penulis menggunakan. Menurut Muzzayyana *et al*, (2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Maka penulis menyimpulkan kinerja karyawan adalah evaluasi suatu program yang telah mencapai pencapaian yang

diinginkan. Ini mencakup aktivitas dan kebijakan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategis.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor Kinerja karyawan Menurut Robbins dan Coutler (2016), :

1. Kepemimpinan, penerapan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya.
2. Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tagging jawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Inisiatif, inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.

Tabel 2.6

Indikator Kinerja

Sihaloho & Siregar,2019	Busro,2018	Febriantina <i>et al</i> 2018	Robbins & coutler 2016	PT. Inawan CSA
Ketidaktepatan penyelesaian tugas	Kualitas	Kualitas kerja	Kualitas kerja	Keterampilan dan perencanaan
Ketidaksesuaian jam kerja	Kuantitas	Kuantitas kerja	Ketepatan waktu	Pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan
Tingkat kehadiran yang menurun	Jangka waktu	Ketepatan waktu	kemandirian	Kejujuran

Sihaloho & Siregar,2019	Busro,2018	Febriantina <i>et al</i> 2018	Robbins & coutler 2016	PT. Inawan CSA
Kurang kerja sama antar karyawan	Kehadiran ditempat kerja	efektivitas		Motivasi
	Sikap kooperatif didalam pekerjaan.			Berfikir Analis
				Berorientasi pada pencapaian
				Inovatif

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

Dari indikator-indikator yang telah diuraikan maka penulis memilih indikator menurut PT Inawan CSA, karena indikator tersebut memiliki keterkaitan yang relevan pada kinerja karyawan penilaian individu setiap karyawan menjadi hal penting karena dari hal tersebut dapat terjadi kepercayaan diri dan juga kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut PT Inawan CSA, Terdapat 7 Indiktor Kinerja karyawan yaitu :

1. Keterampilan dan perencanaan

Keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki setiap individu, perencanaan adalah proses merancang langkah-langkah dan startegi untuk mencapai tujuan.

2. Pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan

Membuat solusi ketika terjadi masalah dan mampu membuat keputusan dalam keadaan sesuatu.

3. Kejujuran

Kejujuran adalah sifat atau kualitas dari seseorang yang selalu berkata dan bertindak dengan cara transparan.

4. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

5. Berfikir analis

Berfikir analis adalah menentukan dan memahami masalah dan membantu dalam membuat keputusan.

6. Berorientasi pada pencapaian

Berorientasi pada pencapaian adalah sikap yang fokus pada mencapai tujuan dan hasil yang telah ditetapkan.

7. Inovatif

Inovatif adalah sifat atau kemampuan untuk menciptakan ide atau solusi baru.

2.1.5 Hasil Penelitian Terhadulu

Tabel 2.7

Penelitian Terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul penelitian/ metode/ sampel	Hasil penelitian	Persamaan/ perbedaan
1	(Ikart, 2023)	Mengapa pentingnya kecerdasan emosional dalam perubahan kepemimpinan dan inovasi dalam gaya kerja abad 21	Kerangka kecerdasan emosional dan kepemimpinan kinerja signifikan secara statistik	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu kecerdasan emosional Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan, inovasi dan gaya kerja
2	(Limbong, 2023)	Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada kantor kepala desatanjung	Berdasarkan hasil analisis secara simultan variable independen kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap	persamaan : memiliki variable yang sama yaitu kecedasan emosional, budaya organisasi dan kinerja perbedaan :

No	Penulis/tahun	Judul penelitian/ metode/ sampel	Hasil penelitian	Persamaan/ perbedaan
		selamat precut seituan	variabel dependen kinerja pegawai	memiliki tempat penelitian yang berbeda serta
3	(Susanti, 2023)	Judul : Pengaruh keterampilan Interpersonal, Kecerdasan emosional dan Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Cabang Medan Metode : Regresi linear berganda dan uji hipotesis Sampel : 67 responden	kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Medan..	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu kecerdasan emosional kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable keterampilan Interpersonal sedangkan penulis tidak menggunakan variable tersebut.
4	(Parigi et al., 2022)	Judul : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kecerdasan emosional serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Metode : Analisis regresi berganda Sampel : 70 responden	penelitian ini dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai kantor kecamatan se- kota tarakan dan penelitian ini dapat membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kinerja pegawai kantor kecamatan se- kota tarakan.	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable kepemimpinan.
5	(Damayanti et al., 2022)	Judul: pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan Metode: analisis regresi berganda Sampel: 46 responden	Pemimpin, budaya organisasi, dan stabilitas emosional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable pemimpin, efikasi diri, stabilitas emosional.

No	Penulis/tahun	Judul penelitian/ metode/ sampel	Hasil penelitian	Persamaan/ perbedaan
6	(Asi et al., 2021)	<p>Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja dosen universitas negeri Gorontalo</p> <p>Metode : Proporsional</p> <p>Sampel : 205 Responden</p>	<p>Hasil enelitian menunjukkan semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional.</p> <p>Budaya organisasi terlaksana dengan baik dapat meningkatkan kinerja dosen. Hasil penelitian menunjukkan penerapan budaya orgnanisasi dapat meningkatkan kinerja dosen.</p>	<p>Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu budaya organisasi</p> <p>Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable motivasi kerja lingkungan kerja dan komitmen. Serta metode yang berbeda.</p>
7	(Saputra et al, 2023)	<p>Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai di RSJKO Soeprpto Bengkulu Dimediasi oleh Motivasi Kerja</p> <p>Metode: Kualittif</p> <p>Sampel: 49</p>	<p>Pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja tidak signifikan. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak berdampak terhadap motivasi kerja perawat.</p> <p>Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap motivasi kerja adalah positif signifikan. Artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual perawat maka berdampak terhadap motivasi kerja perawat.</p> <p>Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kecerdasan emsioal terhadap kinerja. Artinya motivasi kerja tidak berperan dalam pengaruh</p>	<p>Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu kecerdasan emosional dan juga kinerja</p> <p>Perbedaan : Peneitian ini menggunakan variable kecerdasan spiritual</p>

No	Penulis/tahun	Judul penelitian/ metode/ sampel	Hasil penelitian	Persamaan/ perbedaan
			kecerdasan emosional terhadap kinerja.	
8	(Permatasari, 2019)	Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Akutansi Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Serang Metode: Distribusi langsung Sampel: 92	kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki guru akan semakin meningkat motivasi guru dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu kecerdasan emosional dan juga kinerja Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable kepemimpinan dan motivasi. Serta memiliki metode yang berbeda.
9	(Ferdinand dan Rivai 2019)	Judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Reward terhadap Kinerja Muthawwif (Studi kasus pada Biro Perjalanan Haji dan Umrah) Metode: field research Sampel: 65	Kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, komitmen organisasional terhadap kinerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dan reward terhadap kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan.	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu kecerdasan emosional dan juga kinerja. Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable komitmen organisai dan reward. Dan juga menggunakan metode yang berbeda.
10	(Nadhifa dan Rojuaniah 2023)	Judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Konraktor Metode: Kualitatif Sampel: 250	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi komitmen organisasional tidak	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu budaya organisasi dan juga kinerja Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan komitmen organisasional

No	Penulis/tahun	Judul penelitian/ metode/ sampel	Hasil penelitian	Persamaan/ perbedaan
			memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	
11	(Oktarina et al., 2019)	Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi dan Kinerja pada Bagian HR Employee PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau Metode: Kuantitatif Sampel: 82	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable kompetensi dan motivasi
12	(Afdi et al, 2023)	Judul: Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Metode: Kualitatif Sampel: 33	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jangkat Kabupaten Merangin Jambi. Implikasi penelitian ini diharapkan bahwa pemimpin di kecamatan dapat memperbaiki implementasi pada variable komitmen pegawai pada pernyataan yang memiliki nilai rendah sehingga dapat	Persamaan : Memiliki variable yang sama yaitu motivasi ekstrinsik, budaya organisasi dan kinerja Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variable motivasi intrinsic.

No	Penulis/tahun	Judul penelitian/ metode/ sampel	Hasil penelitian	Persamaan/ perbedaan
			meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Jangkat	

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, serta dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Penurunan kinerja karyawan biasanya dikarenakan ada beberapa masalah terutama kepercayaan antar karyawan yang menyebabkan kurangnya kerjasama antar karyawan hal ini disebabkan kurangnya program pelatihan pada karyawan karena kurangnya perhatian dari perusahaan kepada karyawan hal ini bisa menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mencermati perasaan diri sendiri, memiliki perasaan akan dampak baik buruknya suatu masalah,

mengatur emosi dan mempunyai perasaan yang kuat dalam hubungan dan perbuatan kesehariannya agar berpengaruh baik kepada kinerja karyawan. Terutama tentang regulasi diri atau pengontrolan atas diri sendiri hal ini dapat menyebabkan penurunannya kinerja dan kenaikannya kinerja tergantung bagaimana individu itu sendiri.

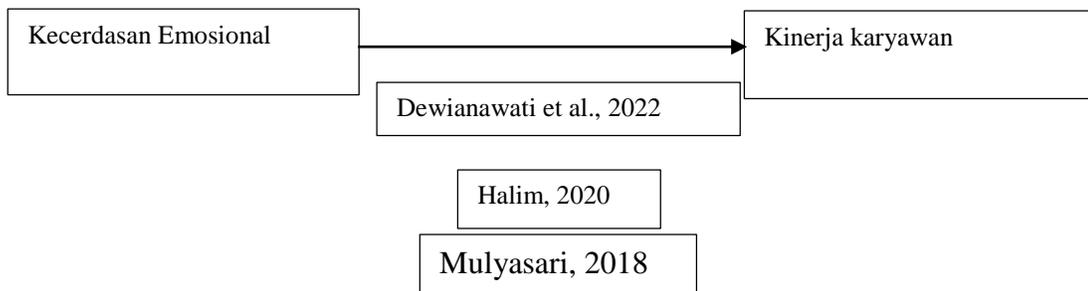
Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama yang harus dianut dan dipercaya oleh setiap anggota organisasi karna mengandung nilai-nilai dan norma-norma yang mengarahkan perilaku atau sikap anggota karena budaya pada organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuan bersama. Dalam budaya organisasi ada beberapa hal yang mempegaruhi yaitu kemampuan karyawan, organisasi harus mempunyai sistem untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan karyawan agar organisasi bisa menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan kecerdasan emosional, budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan terutama PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi untuk memperhatikan hal-hal tersebut agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian parsial variable kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Cipto Prima Sentosa Sooko Mojokerto (Dewianawati et al., 2022). Berdasarkan

hasil penelitian yang dilakukan terhadap 87 responden pada karyawan PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu, berpengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja (Halim, 2020). Bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada penyuluh badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan (BKBPP) (Mulyasari, 2018).

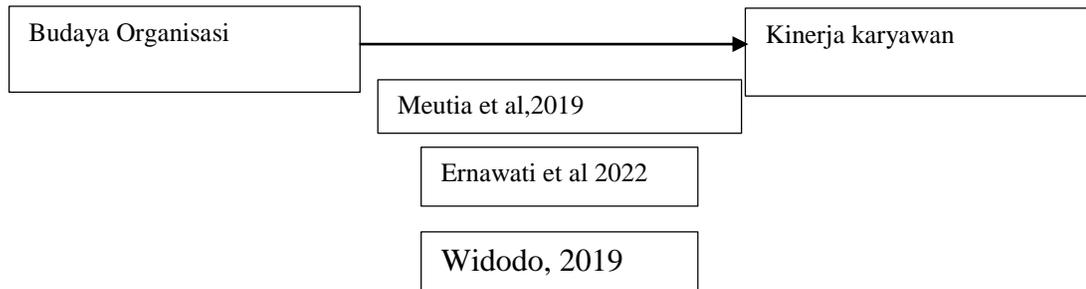


Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2.1
Keterkaitan kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh secara signifikan di Koperasi Pegawai Perum Bulog. (Meutia et al., 2019). Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ernawati *et al.*, 2022). bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Widodo, 2019).



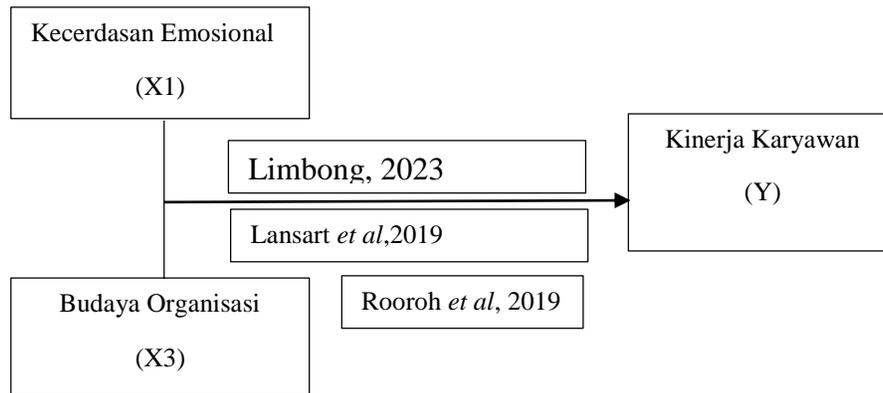
Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2.2

Keterkaitan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan emosional dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variable independen kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variable dependen kinerja pegawai pada kantor Kepala Pegawai Desatanjung Selamat Percut Seituan (Limbong, 2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan (Lansart et al., 2019). Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia di Manado. (Rooroh et al., 2022).

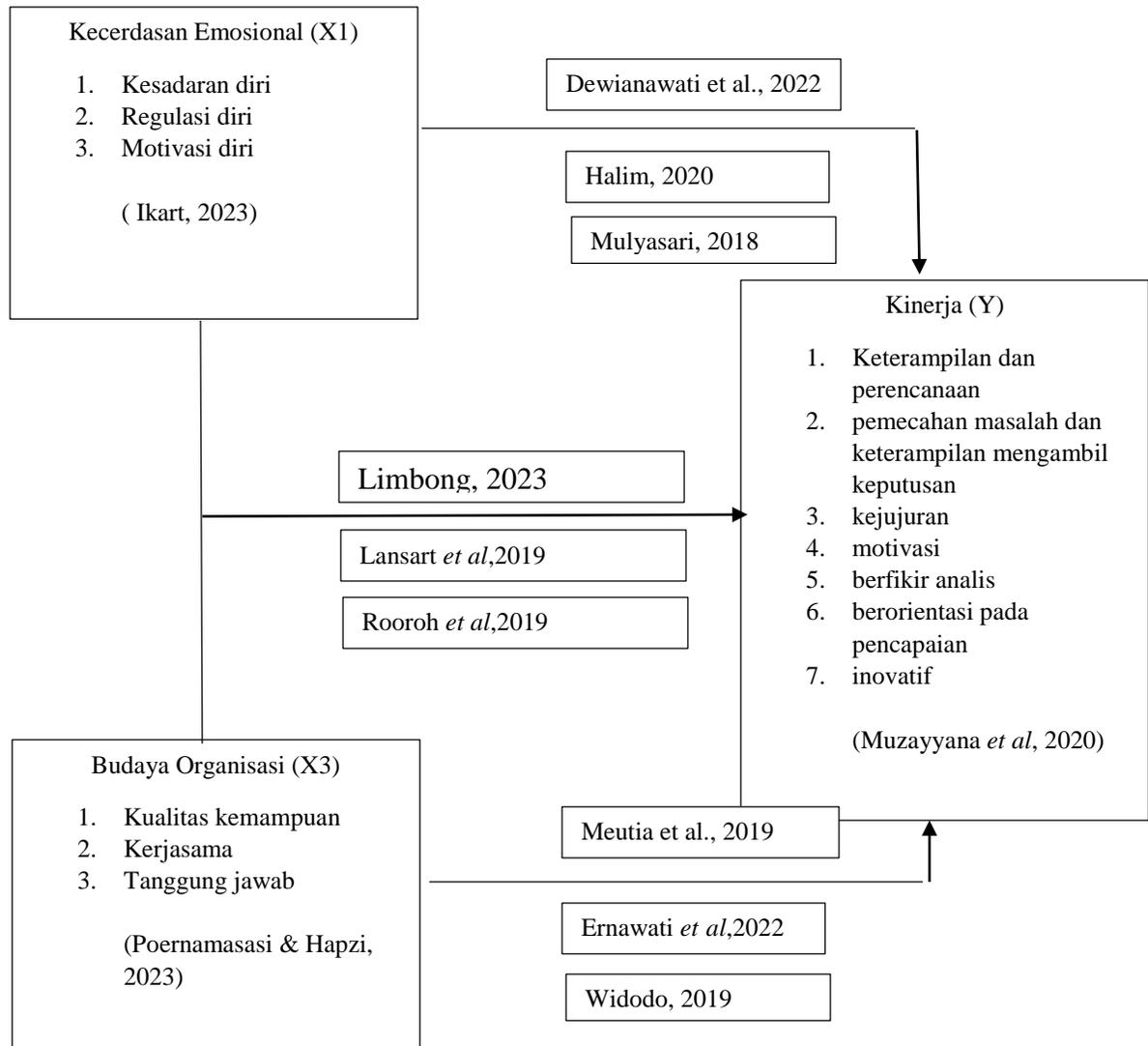


Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2.3
Keterkaitan Kecerdasan Emosional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan

PARADIGMA

Berikut merupakan gambar Paradigma dalam Penelitian ini :



Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

H1: Untuk Hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan kinerja karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.

H2: Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.

H4 : Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.