

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Kecerdasan emosional

2.1.1.1 Definisi kecerdasan emosional

Kecerdasan emosional menurut (Goleman, 2015) dalam jurnal Lorenzo A. G et all (2018). kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologi, dan. Menurut Zohar dan Marshall (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan atau hubungan

dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama.

Kecerdasan Emosional Menurut Muhammad Lutfhi Fauzi dan Isniar Budiarti, (2019) dalam perilaku (Riesti Julian, 2021) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi – emosi ini dan mengatur emosi – emosi seorang secara teratur dalam sebuah model alur seperti ditunjukkan dalam tampilan 4 – 3 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional mengetahui mengapa marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma yang lebih Efektif.

Tabel 2.1

Definisi Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1	2015	Subagio	Emosi merupakan sekumpulan interaksi yang sangat rumit di antara faktor subyektif dan obyektif yang diturunkan dari sistem syaraf atau hormonal dari manusia
2	2018	(Goleman, dalam jurnal Lorenzo A. G	kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologi, dan perilaku
3	2019	Muhammad Lutfhi Fauzi dan Isniar Budiarti,	kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi – emosi ini dan mengatur emosi – emosi seorang secara teratur dalam sebuah model alur seperti ditunjukkan dalam tampilan 4 – 3 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional mengetahui mengapa marah dan bagaimana

			mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma yang lebih Efektif
--	--	--	--

Sumber: hasil olah peneliti (2023)

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan pada tabel 2.1 di atas, definisi digunakan dalam penelitian ini (Goleman, 2015) dalam jurnal Lorenzo A. G dkk (2018). kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologi, dan perilaku. Peneliti memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT Hanabe Kharisma Sejati

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional Menurut Goleman (2009) dalam Nurita (2012;16) :

1. Faktor yang bersifat bawaan genetik, Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung. Anak yang penakut dan pemurung mempunyai sirkuit emosi yang lebih mudah dibangkitkan dibandingkan dengan sirkuit emosi yang dimiliki anak pemberani dan periang. Temperamen atau pola emosi bawaan lainnya dapat dirubah sampai tingkat tertentu melalui pengalaman, terutama pengalaman pada masa kanak-kanak.

2. Faktor yang berasal dari lingkungan, Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama kita untuk mempelajari emosi, dalam lingkungan yang akrab ini

kita belajar bagaimana merasakan perasaan kita sendiri dan bagaimana orang lain menanggapi perasaan kita. Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional :

1. Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2.1.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman (2015) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

a. Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Pengendalian diri merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivasi Motivasi merupakan kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang

lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

Tabel 2.2

Indikator Kecerdasan Emosional

No	Tahun	Sumber referensi	Indikator Kecerdasan Emosional
1	2015	Goleman	a. Kesadaran diri b. Pengendalian diri c. Motivasi Motivasi d. Empati

Sumber: hasil olah peneliti (2023)

Dari Indikator yang telah dijelaskan pada tabel 2.2 di atas menjelaskan kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman (2015: 16) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi diantaranya :Kesadaran diri ,Pengendalian diri , Motivasi Motivasi, Empati

2.1.2 kepribadian

2.1.2.1 Definisi kepribadian

Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain” Hanggraeni, (2011:19) dalam (Rondo, et al., 2018).

Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016) mengemukakan bahwa *Personality is the dynamic organization within the*

individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment, Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

“Kepribadian Merupakan gambaran diri seorang individu yang dilihat dari cara berpikir, berperilaku, berperasa dan berinteraksi dengan orang lain dalam (Montolalu, et al., 2016)”

Dalam (Kawiana, et al., 2018) “Kepribadian berasal dari leksikon persona yang artinya topeng, yaitu topeng yang digunakan untuk menghadapi masyarakat”. “kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi” (Wulantika, 2019)

Menurut Ludwig Klages (dalam suryabrata, 2008: 96) kepribadian merupakan salah satu aspek daripada kepribadian berisikan semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talenta-talenta (keistimewaan-keistimewaannya).

Kepribadian merupakan suatu sifat atau trait. Trait adalah dimensi perbedaan individu berkaitan dengan kecenderungan yang menunjukkan pola konsisten dalam pikiran, perasaan, dan tindakan (McCrae dan Costa dalam Rammstedt dan John, 2007). Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besarnya dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial serta kebudayaan (Hasibuan, 2014).

Tabel 2.3
Definisi keperiadian

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi keperiadian
1	2008	Suryabrata	Merupakan salah satu aspek daripada kepribadian berisikan semua kemampuan (daya) pembawaan berserta talenta talenta-talenta (keistimewaannya)
2	2014	Hasibuan,	serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besarnya dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial serta kebudayaan
3	2019	Lita Wulantika	“kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi”
4	2018	Hanggraeni dalam Rondo, Koleangan & Tawas	“Kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”.
5	2015	Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A,	organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Dari beberapa definisi kepribadian yang telah di jelaskan pada tabel 2.5 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015). organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Peneliti memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT Hanabe Kharisma Sejati.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian dalam (Ilyas, et al., 2018) terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1. *Heredity* atau keturunan merupakan faktor yang ditentukan oleh konsepsi. Ketinggian fisik, kemenarikan wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan ritme biologis umumnya dipertimbangkan untuk sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua, dengan biologis, fisiologis dan melekat dengan susunan psikologi.

2. *Environment* Faktor lingkungan mempunyai peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor yang menggunakan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana kita tumbuh, pada pembentukan kondisi awal, norma diantara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

3. *Situation* Situasi mempengaruhi Hereity dan Environment pada kepribadian. Kepribadian individu meskipun biasanya stabil dan konsisten, dapat berubah dalam situasi tertentu

4. *Life Experience* hidup yang dilalui seseorang sejak kecil, menjadi dewasa, dan sampai mencapai umur lanjut akan mempengaruhi kepribadian seseorang.

2.1.2.3 indikator kepribadian

Kepribadian lima besar menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016) sebagai hasil adaptasi dari teori The Big Five Personality McCrae & John terdiri dari:

1. Ekstraversi (extraversion), dimensi yang menampilkan level kenyamanan karyawan di dalam hubungan. Orang yang berskor positif pada dimensi ini

memiliki sifat: ekstrovert, memulai percakapan, senang bergaul, suka berbicara, mempunyai banyak energi, tegas, ekspresif, percaya diri, dan mudah bersosialisasi.

2. Keramahan (*agreeableness*), dimensi yang merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang berskor positif pada keramahan mudah percaya, bersifat baik, suka menolong, peduli, kooperatif, berhati lembut.

3. Kehati-hatian (*Conscientiousness*), yaitu dimensi dimensi yang menunjukkan sebuah ukuran reabilitas. Mereka yang berskor positif pada dimensi ini dapat diandalkan, teratur, bertanggung jawab, berorientasi pada pencapaian, dan tekun.

4. Stabilitas emosional (*Emotional stability*), yaitu dimensi yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang yang berskor positif cenderung tenang/relaks, tidak mudah khawatir, optimis, dan aman. Mereka dengan skor negatif tinggi (*Neuroticism*) cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

5. Keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*), yaitu dimensi yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, inovatif, intelek, imajinatif, berpikiran luas dan secara artistik sensitif.

Tabel 2.4
Indikator keperiadian

No	Tahun	Sumber referensi	Indikator keperiadian
1	2015	SRobbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekstraversi (extraversion), 2. Stabilitas emosional 3. Kehati-hatian 4. Keterbukaan pada pengalaman 5. Keramahan

Sumber : data diolah peneliti (2023)

Dari Indikator yang telah dijelaskan pada tabel 2.4 di atas *Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) dalam (Nurjanah, et al., 2016)* menjelaskan sebagai hasil adaptasi dari teori The Big Five Personality McCrae & John terdiri dari, Ekstraversi, stabilitas, emosional, kehati-hatian, keterbukaan, pada pengalaman, keramahan

2.1.3 kinerja

2.1.3.1 Definisi kinerja

Menurut Ibrahim et.al yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2021:319) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Rialmi & Morsen (2020:2). Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rivai dalam sagala dalam (doni juni priansa 2021) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Lita Wulantika (2019) Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Isniar Budiarti (2018) Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Berikut dapat dilihat dalam tabel 2.3 Definisi Kinerja Menurut Para Ahli

Tabel 2.5
Definisi kinerja

No	Tahun	Sumber referensi	Definisi keperiadian
1	2019	Lita Wulantika	Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.
2	2018	Isnari Budiarti	Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.
3	2016	Edison	kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.
4	2021	Robbins dan Coutler	keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
5	2021	Rivai	Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sumber: hasil olah peneliti (2023)

Dari beberapa definisi kepribadian yang telah di jelaskan pada tabel 2.5 di atas, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Ibrahim et.al yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2021:319) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Peneliti memilih definisi ini karena sesuai dengan fenomena yang ada di lapangan lebih tepatnya di PT Hanabe Kharisma Sejati.

2.1.3.2 indikator kinerja

Indikator menurut Ibrahim et.al (2021:319) yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2016;263) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya Tingkat.

Tabel 2.6
Indikator kinerja karyawan

No	Tahun	Sumber referensi	Indikator kinerja karyawan
1	2021	Robbins dan Coutler	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama tim 2. Tanggung jawab 3. Disiplin kerja, 4. Inisiatif 5. Kecepatan kerja 6. Hasil kerja

Sumber: hasil olah peneliti (2023)

Dari Indikator yang telah dijelaskan pada tabel 2.6 di atas Indikator menurut Ibrahim et.al (2021:319) yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2016;263) adalah Kerjasama tim,Tanggung jawab,Disiplin kerja, Inisiatif,Kecepatan kerja,Hasil kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut tabel 2.4 beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

Tabel 2.7

penelitian terdahulu

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian/ metode sampel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1.	Herman SulistioAdrie Frans AssaM. Izman Herdiansyah (2016)	Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia Metode: Iregresi linear berganda Sampel: 106	Maka lansia dengan tipe kepribadian konstruktif akan tetap menjadi karyawan di bidang lain atau di tempat lain karena mereka mendapatkan banyak tawaran pekerjaan meskipun mereka telah memasuki masa pensiun. Dalam manajemen, organisasi selalu mengharapkan kinerja yang baik.	memiliki persamaan variabel yaitu kecerdasan(X1) kepribadian (X2),dan (Y) Kinerja	memiliki perbedaan tempat penelitian
2.	Restutanti Borman (2021)	Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) Metode: model regresi linear berganda. Sampel: 50	Penelitian ini dilatar belakangi oleh kondisi persaingan global yang sangat ketat sehingga perusahaan atau organisasi harus bekerja bersama-sama secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU).Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Kerja (X2), Kepribadian (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).	memiliki persamaan variabel (X1) Kecerdasan emosional dan(X3) dan (Y) Kinerja	perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Budaya Keja
3.	Galih Permana, Boge Triatmanto, Syarif	Judul : Pengaruh penempatan kerja, gaya kepemimpinan	Statistik deskriptif menunjukkan bahwa penempatan kerja dibentuk oleh pendidikan, pengetahuan kerja, dan	memiliki persamaan variabel (Y) Kinerja	perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian/ metode sampel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
	Hidayatullah, 2019	<p>an, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode: Iregresi linear berganda</p> <p>Sampel: 70</p>	<p>keterampilan kerja. Hal utama yang mendukung penempatan kerja adalah bahwa keterampilan kerja tercermin dalam kemampuan bekerja untuk menentukan posisi responden di tempat kerja. Gaya kepemimpinan dibentuk oleh sifat, kebiasaan, temperamen, karakter, dan kepribadian. Hal utama yang membangun gaya kepemimpinan adalah bahwa hal itu tercermin dalam kesenangan pemimpin responden untuk bersikap ramah.</p>		<p>penempatan kerja, gaya kepemimpinan, dan rotasi</p>
4.	Lia Agustin (2020)	<p>Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keperibadian Terhadap Kinerja Karyawan BNI syariah Bengkulu</p> <p>Metode: Iregresi linear berganda</p>	<p>Karakteristik responden berdasarkan umur pada penelitian ini adalah di dominasi oleh umur 20 – 30 tahun sebanyak 23 orang atau sebanyak 54,7%, dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan responden yang di dominasi oleh 33 orang atau sebanyak 78,5% berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1). Dapat diketahui bahwa lama kerja karyawan di PT BNI Syariah Bengkulu di dominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun ada sebanyak 21 orang atau sebanyak 50%. Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kecerdasan emosional yang diberikan mengenai kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu adalah baik. Dapat dilihat bahwa nilai rata-rata responden sebesar 3,69 hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diberikan mengenai kecerdasan emosional.</p>	<p>memiliki persamaan variabel (X1) Kecerdasan emosional dan(X3) dan (Y) Kinerja</p>	<p>memiliki perbedaan tempat penelitian dan responden</p>

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian/ metode sampel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
5.	Brendy Vendy Kaparang, Rosalina Koleangan, Christofel Kojo, 2019	<p>Judul : Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado</p> <p>Metode: Iregresi linear berganda</p> <p>Sampel: 130</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai, agar pimpinan dapat menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu dan memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai.</p>	<p>memiliki persamaan variabel (X1) Kepribadian</p>	<p>perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu penempatan kerja, dan lingkungan kerja</p>
6.	Marina Fiori and Ashley K. Vesely-Maillefer (2018)	<p>Judul : Emotional Intelligence as an Ability: Theory, Challenges, and New Directions</p> <p>Metode: Iregresi linear berganda</p>	<p>Sekitar 25 tahun yang lalu, kecerdasan emosional (EI) pertama kali diperkenalkan kepada komunitas ilmiah. Dalam bab ini, kami memberikan kerangka kerja umum untuk memahami EI yang dikonseptualisasikan sebagai sebuah kemampuan. Kita mulai dengan mengidentifikasi asal-usul konstruk yang berakar pada literatur inteligensi dan model empat cabang dasar model kemampuan EI, kemudian menjelaskan ukuran-ukuran EI yang paling umum digunakan sebagai kemampuan, dan secara kritis meninjau bukti validitas prediktif.</p>	<p>memiliki persamaan variabel (X1) Kecerdasan emosional</p>	<p>perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu sebuah Kemampuan: Teori, Tantangan, dan Arah Baru</p>

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian/ metode sampel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
7	Ha Nam Khanh Giao (2020)	<p>Judul : The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam</p> <p>Metode : nonprobability convenience sampling</p> <p>Sample : 50</p>	<p>penelitian ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan organisasi dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, kelelahan kerja dan intensi turnover karyawan. Hal ini juga dapat memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dan konflik pekerjaan-keluarga. Hubungan negatif ini lebih kuat untuk karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung. Temuan utama dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi empiris untuk industri perbankan Vietnam.</p>	<p>memiliki persamaan variabel (X1) Kecerdasan emosional</p>	<p>perbedaan analisis pada variabel independen lainnya yaitu Turnover Niat dan Peran Moderasi dari Persepsi Dukungan Organisasi</p>
8.	Annica K. V. Hjalmarsson (2020)	<p>Relationship between emotional intelligence, personality, and self-perceived individual work performance: A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF</p> <p>metode : nonprobability convenience sampling</p>	<p>Orang dengan kecerdasan emosional (EI) yang tinggi memahami diri mereka sendiri dan orang lain dengan baik, dan berkinerja baik di tempat kerja. Sifat EI telah digambarkan sebagai "konstelasi persepsi dan disposisi diri yang berhubungan dengan emosi" (Petrides dan Furnham 2006), dan dapat diukur dengan Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF). Tujuannya adalah untuk memvalidasi versi Swedia TEIQue-SF versi Swedia dengan (1) menyelidiki konsistensi internalnya; (2) mengeksplorasi hubungannya dengan sifat-sifat kepribadian "Big Six" dan "Dark Triad" serta dengan performa kerja individu</p>	<p>memiliki persamaan variabel (X1) Kecerdasan emosional dan (X3) dan (Y) Kinerja</p>	<p>memiliki perbedaan tempat penelitian</p>

No	Penulis/tahun	Judul Penelitian/ metode sampel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
			yang dipersepsikan sendiri; dan (3) mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian mana yang paling baik menjelaskan variasi dalam Trait EI, dan apakah trait ini dapat memprediksi variasi dalam performa kerja di atas dan di atas trait kepribadian		

Sumber: hasil olah peneliti (2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga penulis dapat mengambil kesimpulan sementara (Hipotesis Sementara). Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan mengenai variabel Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran menjelaskan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh dengan Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional Merupakan kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya,

mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif.

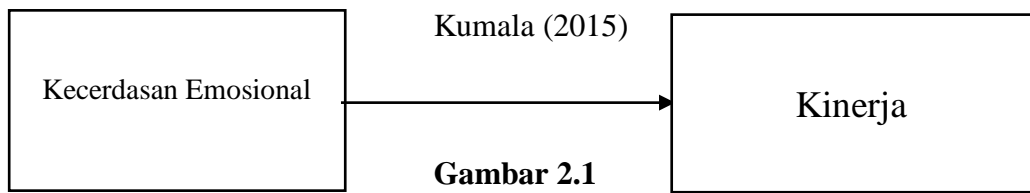
Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Kinerja karyawan merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.1.5 Pengaruh Kecerdasan emosional (X1) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati. Hal ini menandakan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan emosional nya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja kerja yang baik juga karena kecerdasan emosional seseorang sangat berperan penting dalam kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Kumala (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan tentang pengaruh variabel kecerdasan emosional pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh gaya manajemen konflik kolaborasi dan kompromi.

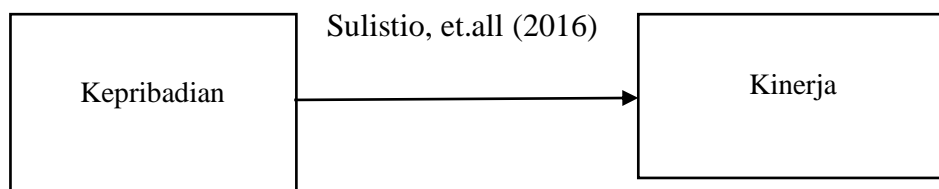
Pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kinerja karyawan.



Kecerdasaan Emosional terhadap Kinerja

2.1.6 Pengaruh Kepribadian (X2) Terhadap kinerja (Y)

Variabel kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati . Hal ini menandakan bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah laku seseorang. Ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan atau pun jabatan harus dibebankan kepada seorang pekerja yang berkepribadian ideal agar pekerjaan tersebut dapat selesai dengan memuaskan dan tercapainya kinerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dalam Jurnal Sulistio, et.all (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tentang pengaruh.

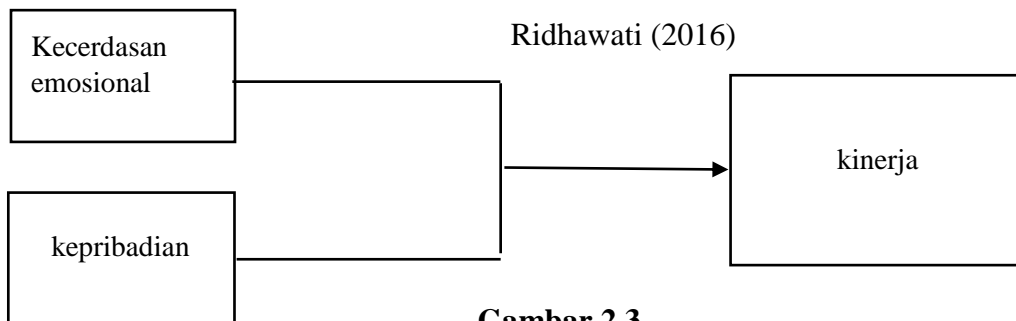


Gambar 2.2

Kepribadian terhadap Kinerja

2.1.7 Pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan kepribadian (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

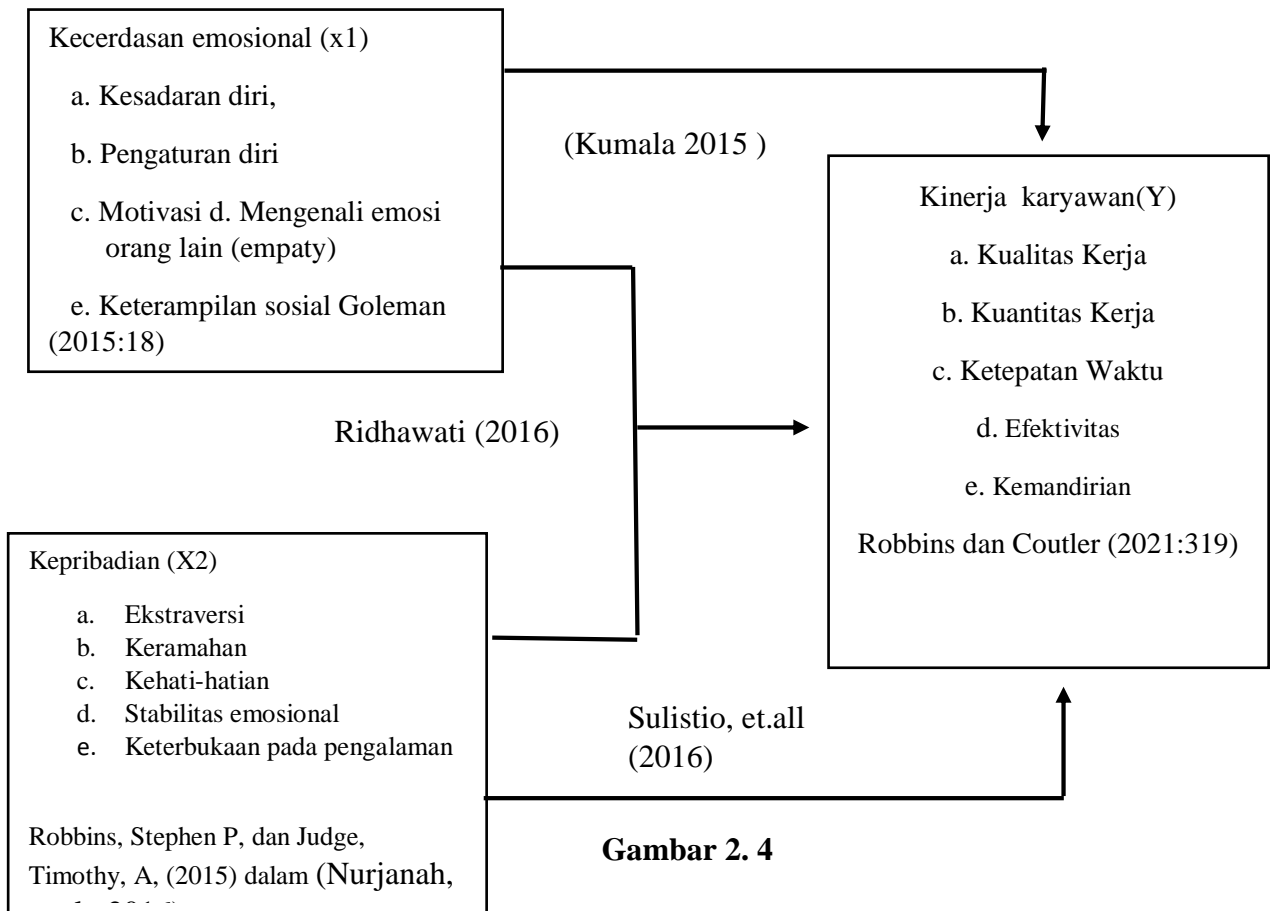
Variabel kecerdasan emosional dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Hanabe Kharisma Sejati. Hal ini menandakan bahwa seseorang yang mampu mengendalikan emosi dan mengendalikan pikiran, perasaan hingga tingkah laku yang berkepribadian ideal dapat menciptakan kinerja kerja yang baik dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Ridhawati (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3

Kecerdasaan Emosional ,Kepribadian,Kinerja

Berdasarkan uraian di atas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 4

Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.

H1 : Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT .Hanabe Kharisma Sejati

H2 : Kepribadian (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT .Hanabe Kharisma Sejati

H3 : Kecerdasan Emosional (X1) dan Kepribadian (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT .Hanabe Kharisma Sejati

