BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Emosi berasal dari bahasa Latin, yaitu emovere, yang berarti bergerak menjauh. Arti kata ini menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Daniel Goleman (2002) mengatakan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu, sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.

Chaplin (2002, dalam Safaria, 2009) merumuskan emosi sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-p erubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya, dan perubahan perilaku. Emosi cenderung terjadi dalam kaitannya dengan perilaku yang mengarah (approach) atau menyingkir (avoidance) terhadap sesuatu. Perilaku tersebut pada umumnya disertai adanya ekspresi kejasmanian sehingga orang lain dapat mengetahui bahwa seseorang sedang mengalami emosi. Jika seseorang mengalami ketakutan mukanya menjadi pucat, jantungnya berdebar-debar, jadi adanya perubahan-perubahan kejasmanian

sebagai rangkaian dari emosi yang dialami oleh individu yang bersangkutan Walgito (1994, dalam Safaria, 2009)

Dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya, dan perubahan perilaku pada umumnya disertai adanya ekspresi kejasmanian.

Bentuk-bentuk emosi menurut Daniel Goleman :

(1) Amarah adalah salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi brutal, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, tersinggung, bermusuhan, tindak kekerasan dan kebencian patologis.

(2) Kesedihan ialah salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa dan depresi.

(3) Rasa tkut merupakan salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi caemas, takut, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, sedih, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, panik dan fobia.

(4) Kenikmatan adalah salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi bahagia, gembira, ringan puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, terpesona, puas, rasa terpenuhi, girang, senang sekali dan mania.

(5) Cinta ialah salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran dan kasih sayang.

(6) Terkejut merupakan salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi terkesiap, takjub dan terpana.

(7) Jengkel adalah salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi hina, jijik, muak, mual, benci, tidak suka dan mau muntah.

(8) Malu merupakan salah satu dari bentuk emosi yang di dalamnya meliputi rasa bersalah, malu hati, kesal hati, menyesal, hina, aib dan hati hancur lebur.

Menurut Goleman (2002 : 512), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (to manage our emotional life with intelligence); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (the appropriateness of emotion and its expression) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kecerdasan emosional adalah kemampuan siswa untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Gardner dalam bukunya yang berjudul Frame Of Mind (Goleman, 2000 : 50-53) mengatakan bahwa bukan hanya satu jenis kecerdasan yang monolitik yang penting untuk meraih sukses dalam kehidupan, melainkan ada spektrum kecerdasan yang lebar dengan tujuh varietas utama yaitu linguistik, matematika/logika, spasial, kinestetik, musik, interpersonal dan intrapersonal. Kecerdasan ini dinamakan oleh

Gardner sebagai kecerdasan pribadi yang oleh Daniel Goleman disebut sebagai kecerdasan emosional.

Menurut Gardner, kecerdasan pribadi terdiri dari :"kecerdasan antar pribadi yaitu kemampuan untuk memahami orang lain, apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, bagaimana bekerja bahu membahu dengan kecerdasan. Sedangkan kecerdasan intra pribadi adalah kemampuan yang korelatif, tetapi terarah ke dalam diri. Kemampuan tersebut adalah kemampuan membentuk suatu model diri sendiri yang teliti dan mengacu pada diri serta kemampuan untuk menggunakan modal tadi sebagai alat untuk menempuh kehidupan secara efektif." (Goleman, 2002 : 52).

Salovey juga memberikan devinisi dasar kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenai emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Purba (1999 : 64) berpendapat bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan di bidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimisme, dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Hal tersebut dikemukan Patton (1998 :3) Bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

Keterampilan EQ bukanlah lawan keterampilan IQ atau keterampilan kognitif, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun di dunia nyata. Selain itu, EQ tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan. (Shapiro, 1998-10).

Faktor Kecerdasan Emosional menurut Goleman mengutip Salovey (2003:58-59) menempatkan menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasan emosional yang dicetuskannya dan memperluas kemapuan tersebut menjadi lima kemampuan utama, yaitu:

a. Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Menurut Mayer (Goleman, 2002 : 64) kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

b. Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita (Goleman, 2002 : 77-78). Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-

akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

c. Memotivasi Diri Sendiri

Presatasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusianisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

d. Mengenali Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman (2002 : 57) kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

Rosenthal dalam penelitiannya menunjukkan bahwa orang-orang yang mampu membaca perasaan dan isyarat non verbal lebih mampu menyesuiakan diri secara emosional, lebih populer, lebih mudah beraul, dan lebih peka (Goleman, 2002 : 136). Nowicki, ahli psikologi menjelaskan bahwa anak-anak yang tidak mampu membaca atau mengungkapkan emosi dengan baik akan terus menerus merasa frustasi (Goleman, 2002 : 172). Seseorang yang mampu membaca emosi orang lain juga memiliki kesadaran diri yang tinggi. Semakin mampu terbuka pada

emosinya sendiri, mampu mengenal dan mengakui emosinya sendiri, maka orang tersebut mempunyai kemampuan untuk membaca perasaan orang lain.

e. Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi (Goleman, 2002 : 59). Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Orang-orang yang hebat dalam keterampilan membina hubungan ini akan sukses dalam bidang apapun. Orang berhasil dalam pergaulan karena mampu berkomunikasi dengan lancar pada orang lain. Orang-orang ini populer dalam lingkungannya dan menjadi teman yang menyenangkan karena kemampuannya berkomunikasi (Goleman, 2002 : 59). Ramah tamah, baik hati, hormat dan disukai orang lain dapat dijadikan petunjuk positif bagaimana siswa mampu membina hubungan dengan orang lain. Sejauhmana kepribadian siswa berkembang dilihat dari banyaknya hubungan interpersonal yang dilakukannya.

2.1.2 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Intelektual merupakan kecerdasan intelegensia yang diuji dari hasil tes kemampuan dalam menyelesaikan suatu problem yang biasanya diaplikasikan dalam angka-angka dan sejenisnya yang dilakukan dalam dunia pendidikan dan hasil dari tes itu akan diberi nilai, maka nilai itulah yang dijadikan ukuran kemampuan intelektual seseorang. Inteligensi bukanlah suatu yang bersifat

kebendaan, melainkan suatu fiksi ilmiah untuk mendeskripsikan perilaku individu yang berkaitan dengan kemampuan intelektualnya. Syamsu Yusuf (2007:106).

William steren mendefinisikan intelegensi adalah kesanggupan jiwa untuk menghadapi dan mengatasi kesulitan-kesulitan baru dengan sadar, dengan berfikir cepat dan tepat. Super dan Cites mengemukakan bahwa intelegensi sering didefisikan sebagai kemampuan memnyesuaikan diri dengan lingkungan atau belajar dari pengalaman.

Indikator kecerdasan intelektual yang dikemukakan oleh stenberg dalam Arie, 2009 yaitu :

1. Kemampuan memecahkan masalah

   Yaitu mampu menunjukan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukan fikiran jernih.

2. Intelegasi Verbal

   Yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukan keingintahuan.

3. Intelegensi praktis

   Yaitu situasi, tahu bagaimana tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukan minat terhadap dunia luar.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kata kinerja berarti suatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam Dictionary Contemporary English Indonesia, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses

dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja".

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2007;94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010;9) kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Efektivitas dan Efesiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota

yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.3 Tujuan Pengukuran dan Kegunaan Kinerja Karyawan

Tujuan pengukuran dan kegunaan kinerja karyawan pada dasarnya adalah agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang dibebankan secara epektif dan efesien sehingga dapat tercapai tujuan dari perusahaan. Adapun tujuan dilakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2005:312-313) adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini :

1. Pemberian imbalan yang serasi
2. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
3. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan yang lain
4. Pengembangan sumber daya manusia yag masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
   a. Penugasan kembali
   b. Promosi, kenaikan jabatan
   c. Training atau latihan
5. Meningkatkan motivasi kerja
6. Meningkatkan etos kerja
7. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desai pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/evektifitas

10. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier, dan keputusan perencanaan suksesi

2.1.3.4 Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Veitzal Rivai (2005:324-339) menjelaskan metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan, yaitu pendekatan yang berorientasi:

1. Masa lalu Teknik ini merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai maalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Beberapa Teknik pada pendekatan ini, meliputi: skala peringkat, daftar pertanyaan, metode dengan pilihan terarah, metode peristiwa kritis, metode catatan prestasi, skala peringkat terkait dengan tingkah laku, metode peninjauan lapangan, tes dan observasi prestasi kerja, pendekatan evaluasi kompratif.
2. Masa depan pada pendekatan ini karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Teknik yang digunakan yaitu penilaian diri sendiri dan proses penilaian. Teknik yang digunkan yaitu penilaian diri sendiri dan managemen berdasarkan sasaran, penilaian secara psikologis, dan pusat penilaian.

2.1.4.1 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Pengarang	Judul Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Sekarang	Persamaan Dengan Penelitian Sekarang
1	Anis Choiriah (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan etika profesi terhadap kinerja auditor dalam kantor akuntan publik	X3=kecerdasan spiritual X4= etika profesi	X1= kecerdasan emosional X2= kecerdasan intelektual Y= kinerja karyawan
2	Reni Hidayanti	Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan	X2 = stres kerja	X1=kecerdasan emosi
3	Fabiola (2005)	Analisis kecerdasan emosional, intelektual dan spiritual terhadap kinerja karyawan	X3=kecerdasan spiritual	X1= kecerdasan emosional X2=kecerdasan intelektual Y=kinerja karyawan
4	Lisda Rahmasari (2012)	Pengaruh kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan	X1=kecerdasan intelektual X2=kecerdasan emosional	Y=kinerja karyawan
5	Filia Rahmi (2010)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, kecerdasan Spiritual dan Perilaku Belajar terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi	X2=kecerdasan spiritual Y=Tingkat Pemahaman Akuntansi	X1=kecerdasan Emosional

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam menghadapi era persaingan global, setiap perusahaan akan mempertahankan hidup perusahaan masing-masing. Salah satu caranya adalah membenahi kinerja perusahaan, karena dengan meningkatkan kinerja maka secara otomatis kelangsungan hidup perusahaan akan terus berjalan. Upaya peningkatan itu melalui perbaikan metode kerja atau proedur kerja yang lebih efektif. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi. Meningkatkan kinerja melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ditentukan oleh pengelolaan SDM itu sendiri. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia yang mempunyai potensi yang tinggi, maka tidak akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui karyawan tersebut.

Goleman (2016) bahwa hal yang dapat menentukan kesuksesan kinerja itu 20% disumbang dari kecerdasan inteletualnya dan 80% oleh kecerdasan emosionalnya.

2.2.1 Kecerdasan Emosi Dan Kinerja Karyawan

Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman, dan msalah hubungan dengan orang lain. Masalah-masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang membutuhkan kemampuan intelektualnya, tetapi dalam menyelesaikan masalah tersebut kemampuan emosi atau kecerdasan emosi lebih banyak diperlukan. Bila seseorang

dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja dengan emosinya maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Daniel Goleman, seorang psikolog ternama dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya *cognitive intelligence* saja yang dibutuhkan tetapi juga *emotional intelligence* (Goleman 2000, p37). Secara khusus para pemimpin perusahaan membutuhkan EQ yang tinggi karena dalam lingkungan organisasi, berinteraksi dengan banyak orang baik didalam organisasi maupun lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin para pekerja.

Suatu penelitian pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999, p.2) dan Chermiss (1998, p.4) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik yang dapat dilihat dari bagaimana kualitas dan kuantitas yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Chermiss juga mengungkapkan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang cukup baik tapi apabila dia memiliki sifat yang tertutup dan tidak berinteraksi dengan orang lain secara baik maka kinerjanya tidak akan dapat berkembang.

2.2.2 Kecerdasan Intelektual dan Kinerja

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wiramiharja (2003, p.80) menentukan bahwa kecerdasan yang lebih bersifat kognitif memiliki korelasi positif yang bersifat signifikan dengan prestasi kerja. Ia menyebutkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh seseorang pekerja akan membawanya pada hasil yang lebih memuaskan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ia

memberikan bukti bahwa IQ memberikan kontribusi sebesar 30% di dalam pencapaian kerja dan kinerja seseorang.

Kecerdasan intelektual atau intelegensi diklasifikasikan ke dalam dua kategori yaitu general *cognitive ability dan spesifik abilit.* kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki g faktor. Seseorang yang memiliki *general cognitive* maka kinerjanya dalam melakukan sesuatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun dmeikian *spesific ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan (Ree, Earles dan Teachout 1994, p.512).

2.2.3 Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan kinerja

Mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kecerdasan tinggi merupakan harapan setiap organisasi. Namun sangat sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang sudah memiliki tingkat kecerdasan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Adalah menjadi kewajiban pemimpin untuk mengarahkan kepada tenaga kerjanya agar kecerdasannya meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih besar pada organisasi. (Irham Fahmi : 409)

Dengan kecerdasan kinerja atau *performance intelligence* dimaksudkan oleh Bell (dalam Irham Fahmi : 2008) sebagai kemampuan untuk menampilkan yang terbaik ketika menghadapi banyak masalah. Orang yang mempunyai kecerdasan kinerja dapat menggunakan kekuatan, bakat, keterampilan, dan sumber daya pada saat yang tepat.

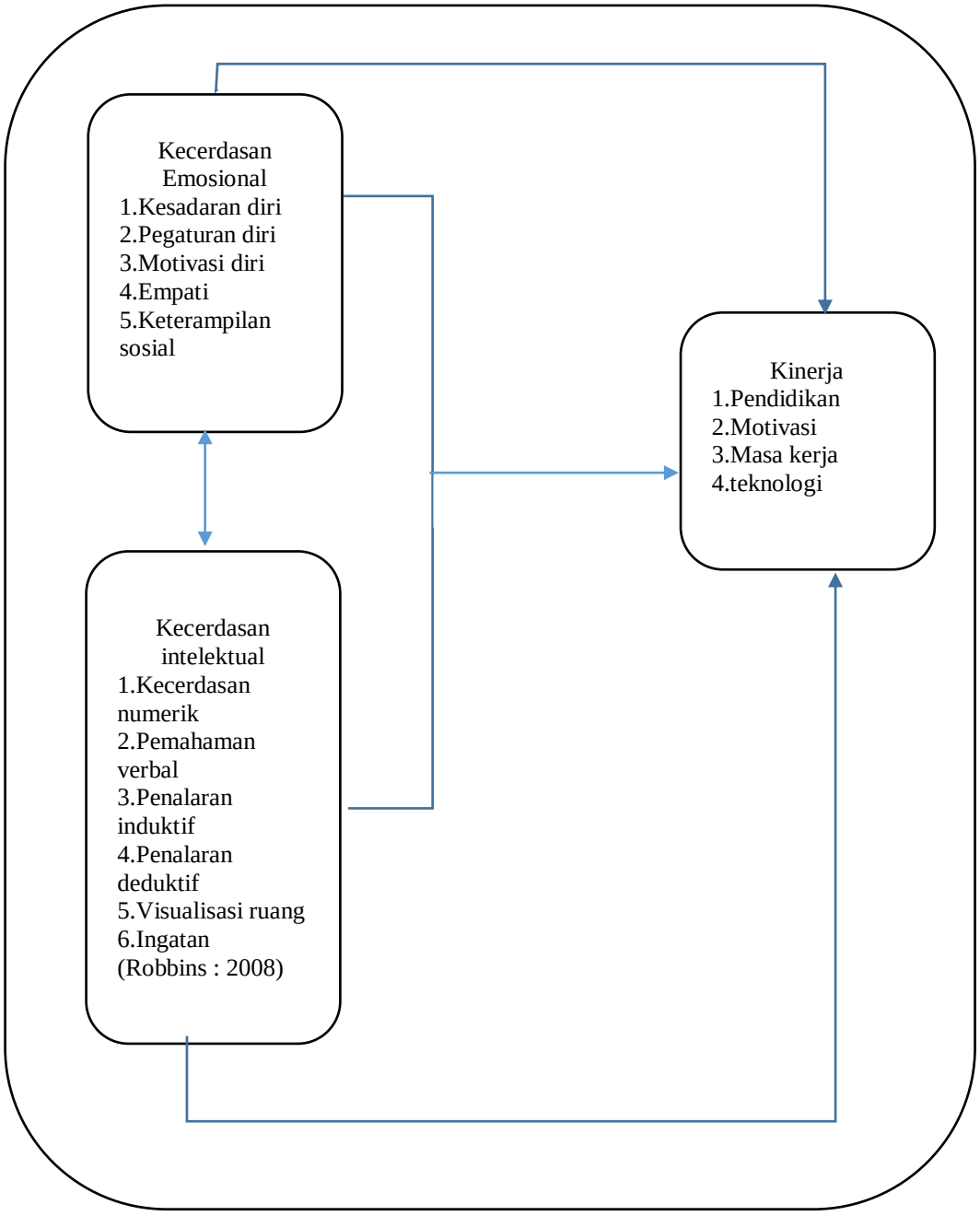
2.2.4 kecerdasan emosional dan intelektual

Goleman (2016:42) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah awal pembentukan kecerdasan intelektual. Begitu pula disimpullkan joan Back (dalam Prof.Dr.Wibowo,SE.M.Phil:16)

Bahwa IQ sudah berkembang 50 persen sebelum usia 5 tahun, 80 persen berkembangnya sebelum 8 tahun dan hanya berkembang 20 persen sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi (EQ) dapat dikembangkan tanpa batas waktu.

Oleh karena itu pimpinan dan manajer jika mengharapkan pencapaian kinerja maksimal upaya yang tepat bagaimana membina diri sendiri dan SDM bawahannya agar mempunyai kecerdasan emosional yang baik.

Dari hasil uraian diatas maka dibuat paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1

Gambar paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:64) “hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul”.

Menurut Sugiono (2008:39) mengemukakan pengertian hipotesis yaitu “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikn baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut ada tiga hipotesis yng diajukan di penelitian ini, yaitu :

H1 :Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 :Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 :Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Kecerdasan Intelektual

H4 :Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Intelektual secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.