BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penelitiaan ini penulis berusaha menguraikan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan memaparkan secara lebih rinci tentang variabel - variabel yang di teliti oleh penulis. Dan memudahkan pembaca memahami apa yang penulis teliti.

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman dalam Agustina Hanafi (2016 : 137) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri, mampu mengelola emosi, mampu memotivasi diri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Ary ginanjar agustian (2009 :64) dalam Maryana kuswani jaya (2012 : 1) memberi pengertian Kecerdasan Emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan.

Menurut Stephen P.Robin (2008:151) dalam Paisal (2010:103), “kecerdasan emosional adalah kemampuan, ketrampilan, kapabilitas dan kompetensi non kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya”.

Sedangkan menurut Palmer, et al.(2009: 108) “Kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain”.

Dengan demikian konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan mengenali perasaan – perasaan dan mengelola emosi diri sendiri. Banyak penelitian mengungkapkan bahwa kecerdaasan emsional sangat berpengaruh penting dalam pencapaian kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuannya. Karena orang – orang yang bisa mengatur dan mengendalikan kecerdasan emosionalnya akan bisa bertahan di lingkungan kerja manapun.

2.1.1.2 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional

Goleman (2005:513) dalam Rani Setya Ningrum (2016 : 213) membagi kecerdasan emosional ke dalam lima dasar kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan ketrampilan sosial.

1. Kesadaran diri

   Kesadaran diri yaitu kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, serta mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri.

2. Pengaturan diri

   Pengaturan diri adalah suatu kemampuan untuk mengelola emosi pada diri sendiri. Semakin baik pengaturan diri dalam emosi maka semakin terkontrol pula tindakan yang akan dilakukan, sehingga tetap memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

3. Motivasi

   Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan yaitu kinerja yang maksimal.

4. Empati

   Empati adalah sebuah kemampuan untuk mengetahui dan memahami perasaan orang lain yang digunakan untuk menyesuaikan diri dengan baik kepada banyak orang.

5. Keterampilan sosial

   Keterampilan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang harmonis antar individu, yaitu dengan memberikan respon baik terhadap lawan bicara dan menjaga perilaku serta ucapan ketika berhadapan dengan orang.

2.1.1.3 Komponen Komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Lies Indriyatni (2009:41) dapat dirumuskan bahwa ada beberapa komponen yang membentuk kecerdasan emosional, yaitu :

1. Manajemen Diri

   Yaitu kemampuan seseorang untuk mengontrol atau mengarahkan dorongan hati dan suasana hati yang akan mengatur perilakunya.

2. Pemahaman Diri

   Adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati dan kepercayaan diri, dan penilaian diri yang realistis.

3. Pemahaman Sosial

   Ialah kemampuan untuk memahami karakter, emosi orang lain dan juga ketrampilan memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi emosional mereka.

4. Ketrampilan Sosial

   Yaitu kemampuan untuk mengelola hubungan orang-orang yang ada di lingkungannya dan membangun jaringan kerja.

Jadi kecerdasan emosional bisa memainkan peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang, artinya kecerdasan emosional lebih penting dari pada kecerdasan akademik atau kecerdasan intelektual. Seseorang yang mempunyai level kecerdasan emosional yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Sehingga kecerdasan emosional menjadi ciri orang yang berkinerja tinggi dan mempunyai kemampuan untuk dapat berhubungan lebih baik dengan orang lain.

2.1.1.4 Langkah Untuk Membangun Kecerdasan Emosional

Ada beberapa langkah yang dibutuhkan untuk dapat membangun kecerdasan emosional, (Michael Armstrong, 2003) dalam Lies Indriyatni (2009:41), yaitu :

1. Menilai, kecerdasan emosional seperti apa yang dibutuhkan oleh suatu jabatan.

2. Menilai secara pribadi tingkat kecerdasan emosional mereka yang akan menempati jabatan tersebut.
3. Mengukur kesiapan orang-orang untuk mau memperbaiki kecerdasan emosionalnya.
4. Memotivasi orang-orang untuk percaya bahwa pengalaman belajar akan lebih bermanfaat.
5. Memusatkan perhatian pada sasaran yang jelas.
6. Mencegah adanya penurunan kemampuan yang tidak dapat dihindari
7. Memberi umpan balik kinerja
8. Mendorong orang-orang untuk mau melakukan aplikasi kemajuan dalam praktik kerja.
9. Memberikan model perilaku yang diinginkan
10. Mendorong dan menciptakan iklim untuk memperbaiki diri sendiri.
11. Mengevaluasi, dengan ukuran hasil kinerja yang dapat diandalkan.

2.1.1.5 Indikator Kecerdasan Emosional

Palmer, *et al.* (2009: 108) mengemukakan terdapat tujuh indikator kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran emosi diri (*emotional self awareness*/ESA)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang mempersepsikan dan memahami emosinya sendiri.

2. Ekspresi emosi (*emotional expression*/EE)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang mengekspresikan emosinya dengan efektif.

3. Kesadaran terhadap emosi orang lain/empati (*emotional awareness ofothers*/EAO)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mempersepsikan dan memahami emosi orang lain.

4. Penalaran emosi (*emotional reasoning*/ER)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang memanfaatkan emosinya untuk mengambil keputusan.

5. Manajemen emosi diri (*emotional self-management*/ESM)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya sendiri dengan efektif.

6. Manajemen terhadap emosi orang lain (*emotional management ofothers*/EMO)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur emosi orang lain dengan efektif.

7. Pengendalian emosi diri (*emotional self-control*/ESC)

   Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi yang kuat.

Indikator – indikator di atas digunakan penulis untuk mempersepsikan kecerdasan emosional dalam penelitian ini.

2.1.2 Narsisme

2.1.2.1 Pengertian Narsisme

Narsisme menurut Dian Budiargo (2015: 76), “suatu kegila-gilaan terhadap diri sendiri yang sangat kuat sehingga mengabaikan yang lain”.

Narsisme yang sehat diinspirasikan oleh Carl Goldberg dalam Dian Budiargo (2015: 76), yang menulis bahwa : “saya melihat narsisme sebagai suatu usaha untuk memenuhi keberadaan manusia. Narsisme pada rasa positif akan memperkaya pengalaman manusia”.

Selanjutnya narsisme menurut ilmu psikologi merupakan seseorang yang mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan , membutuhkan pengakuan berlebih, mengutamakan diri sendiri dan arogan. Karena individu narsis acap kali ingin mendapatkan pengakuan dari individu lain dan penguatan atas keunggulan mereka, maka cenderung memandang rendah dengan berbicara kasar. Individu narsistik juga cenderung egois dan eksploitif dan mereka acap kali memanfaatkan sikap yang dimiliki individu lain untuk keuntungan mereka (Robbins dan Judge, 2008: 140).

Narsisme merupakan kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan ke arah ide-ide yang mengagumkan, kebiasaan berfantasi, eksibionisme, bersikap defensif dalam menanggapi kritik, hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurangnya empati (Raskin dan Terry, 1988: 896). Narsisme menurut Kartono dalam Apsari (2012: 5) “diartikan sebagai cinta ekstrim, paham yang mengharapkan diri sendiri sangat superior dan amat penting, ada *extreme self importancy* menganggap diri sendiri sebagai yang paling pandai, paling hebat, paling berkuasa, paling bagus dan segalanya”.

2.1.2.2 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Narsisme

Narsisme menurut Lubis dalam Apsari (2012: 7) "Narsisme merupakan varietas yang amat luas, bukan hanya mengenal gejalanya saja melainkan penyebabnya". Penyebab narsisme dari faktor biologis, psikoanalisa, dan sosiokultural seperti yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor psikologis.

   Narsisme terjadi karena tingkat aspirasi yang tidak realistis atau berkurangnya penerimaan terhadap diri sendiri.

2. Faktor biologis.

   Secara biologis gangguan narsisme lebih banyak dialami oleh individu yang orang tuanya penderita neurotik. Selain itu jenis kelamin, usia, fungsi hormonal dan struktur-struktur fisik yang lain ternyata berhubungan dengan narsisme.

3. Faktor sosiologis.

   Narsisme dialami oleh semua orang dengan berbagai lapisan dan golongan terhadap perbedaan yang nyata antara kelompok budaya tertentu dan reaksi narsisme yang dialaminya.

2.1.2.3 Fitur-Fitur Kepribadian Narsistik

Berdasarkan DSM-IV-TR (Durand dan Barlow, 2007: 212) fitur-fitur gangguan kepribadian narsistik sebagai berikut:

a. Pola pervasif dan grandiositas dan kebutuhan untuk dipuji dan empati, yang bermula pada masa dewasa awal.

b. Perasaan grandiose bahwa dirinya orang penting (misalnya, merasa memiliki talenta yang luar biasa)
c. Dipenuhi dengan fantasi-fantasi tentang kesuksesan, kekuasaan, kecerdasan, kecantikan, atau cinta ideal yang tanpa batas.
d. Keyakinan bahwa dirinya ”istimewa” dan hanya dapat dipahami oleh, atau seharusnya hanya berhubungan dengan, orang-orang istimewa lain atau orang-orang yang berstatus tinggi.
e. Minta dipuji secara eksesif
f. Mengekploitasi orang lain untuk mencapai tujuannya
g. Kurang memiliki empati
h. Sering iri terhadap orang lain atau percaya bahwa orang lain iri
i. Bersikap arogan

2.1.2.4 Indikator Narsisme

Menurut Dian Budiargo (2015: 76), ada tiga indikator narsisme yaitu :

1. Cinta diri *(self-love)*

   Pada indikator ini ditandai dengan anggapan apa yang dilakukan dalam segala hal haruslah mempunyai efek yang menguntungkan dan membahagiakan dirinya sendiri. Rasa cinta diri yang sewajarnya akan berdampak baik, karena segala hal yang dianggap merugikan diri sendiri akan ditinggalkan atau tidak dilakukan. Namun rasa cinta diri yang berlebilan mengakibatkan orang tidak memperhatikan perasaan orang lain selama perbuatannya dapat menguntungkan dirinya sendiri.

2. Harga diri (*self-esteem)*

   Pada indikator ini ditandai dengan anggapan evaluasi yang dibuat oleh individu dan biasanya berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri, hal ini mengekspresikan suatu sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukan tingkat dimana individu itu meyakini diri sendiri mampu, penting, berhasil, dan berharga.

3. Kekaguman diri *(self-admiration)*

   Pada indikator ini ditandai dengan mengagumi pada diri sendiri. Takjub pada kelebihan dirinya, seperti kekaguman atas kepintaran, paras, dan jenjang karir.

Indikator – indikator di atas yang digunakan penulis untuk mempersepsikan narsisme dalam penelitian ini.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2009: 9) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pendapat selanjutnya menurut Koopmans *et al.* (2014: 331) mendefinisikan "kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan organisasi".

Menurut Hasibuan (2007: 94), "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu".

Pendapat selanjutnya dipaparkan oleh Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong (2007 : 176), " kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya".

2.1.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara, (2009: 13) yang merumuskan bahwa :

Human Performance	=	*Ability x Motivation*
Motivation	=	*Attitude x Situation*
Ability	=	*Knowledge x Skill*

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata apalagi IQ *superior*, *verysuperior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan kerja. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Fajar dan Heru (2010: 138) adalah "suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan memperoleh atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan". Pendapat selanjutnya dari Mangkunegara (2009: 13) mengemukakan bahwa, "penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi selain itu untuk menentukan kebutuhan pelatihan secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan".

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Fajar dan Heru (2007: 138) mengemukakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antarorang
    a) Administrasi gaji
    b) Pengakuan kerja individu
    c) Identifikasi kinerja yang buruk
    d) Keputusan promosi
    e) Keputusan penahanan dan penghentian
    f) Pemutusan hubungan kerja
2. Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu
    a) Umpan balik kinerja
    b) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
    c) Penentuan transfer dan penugasan
    d) Identifikasi kebutuhan pelatihan individu
3. Pemeliharaan sistem
    a) Pengembangan tujuan korporasi dari individu
    b) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, tim, dan unit usaha strategis
    c) Perencanaan sumber daya manusia
    d) Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi
    e) Pengokohan struktur wewenang
    f) Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

g) Audit sistem sumber daya manusia

4. Dokumentasi

a) Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia

b) Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia

c) Kriteria untuk pengujian validasi

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Stephen Robbins (2006:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

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

2. **Kuantitas**. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. **Efektivitas**. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian**. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator – indikator di atas yang digunakan penulis untuk mempersepsikan kinerja dalam penelitian ini.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Agustina Hanafi dan Johan Gunady ony	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	variabel *independent* X1 kecerdasan emosional dan variabel *dependent* Y (Kinerja).	Variabel *independent* (X2) yang digunakan berbeda
2	Maryana kuswani jaya, Dedi mulyadi dan Eman sulaiman	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementriaan agama kabupaten karawang	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat	variabel *Independen* X1 kecerdasan emosional dan variabel *dependent* Y (Kinerja)	Variabel *indepent* (X2) tidak ada
3	Lies Indriyatni Vol. 4 No.2 Des 2009:40-45	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Dan Organisasi	Kepemilikan kecerdasan emosional yang tinggi merupakan atribut yang penting untuk keberhasilan seorang pemimpin	Variabel *Independen* (X1) kecerdasan emosional.	Variabel *dependen* yang digunakan berbeda.
4	Marliana Budhiningtias Winanti	Pengaruh Kompetensi Terhdap Kinerja Karyawan (Survei Pada	Kecerdasan emosional dan kompetensi siswa secara simultan berpengaruh terhadap praktik	Variabel *Dependent* Kinerja (Y).	Varible *independent* (X) berbeda.

		PT . Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawabarat)	kerja industri sebesar 58,5% sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. apabila kecerdasan emosional dan kompetensi siswa meningkat, maka nilai praktik kerja industripun meningkat.		
5	Herman Sulistio, Adrie Frans Assa, M. Izman Herdiansyah	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk	Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk.	Variabel *independent* kecerdasan emosional (X1) dan variabel *Dependent* Kinerja (Y).	Variabel *Independent* (X2) berbeda.
6	Rani Setyaningrum, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana	Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)	Pada hasil analisis deskriptif,variabel kesadaran diri, pengaturan diri, empati, keterampilan sosial, dan kinerja karyawan berada dalam tingkatan tinggi atau baik, sedangkan variabel motivasi berada dalam tingkatan sangat tinggi atau sangat baik.	Variabel *Independent* Kecerdasan Emosional (X1) dan *Dependent* Kinerja (Y).	Variabel *independent* (X2) tidak ada.
7	Faitullah	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II	Secara parsial ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di	Variabel *Independent* (X1) Kecerdasan Emosional dan Variabel *Dependent* Kinerja (Y).	Variabel *independent* (X2) yang digunakan berbeda.

		(Studi Kasus Pada Universitas Bina Darma Dan Universitas Tridinanti)	Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah II (studi kasus pada Universitas Binadarma dan Universitas Tridinanti).		
8	Benjamin R. Palmer, Con Stough, Richard Harmer, dan Gilles Gignac (2009)	*The Genos Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Genos EIreliable* untuk mengukur kecerdasan emosional di lingkungan kerja. *Genos* EI skor total reliabilitas konsistensi internal 0,96 menunjukkan tingkat *reliable* dinilai baik dan *reliable* untuk mengukur kecerdasan emosional ditempat kerja.	Variabel *Independent* (X1) Kecerdasan Emosional.	Variabel *dependent* (Y) tidak ada.
9	Robert Raskin dan Howard Terry (1988)	*A Principle-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Firther Evidence of Its Construct Validity*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lima dari tujuh komponen menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan *Trait Ranking for Narcissism* yang menunjukkan bahwa validitas konstruk dari NPI skala penuh dan skala tersebut menunjukkan narsisme. Sehingga NPI dapat digunakan untuk mengukur narsisme seseorang.	Variabel *Independent* (X2) Narsisme.	Variabel *Independent* (X1) dan variabel *dependent* (Y) tidak ada.

10	Harry M. Wallace and Roy F. Baumeister (2002)	*The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory*	Responden yang digunakan pada studi 2 yaitu 71 orang. Pengukuran menggunakan NPI dan Self Esteem Scale. Ketika target pekerjaan diprediksi sulit untukdicapai, narsistik yang tinggi cenderung membangkitkan semangat agar merasa tertantang dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya ketika target pekerjaan diprediksi mudah untuk dicapai, narsistik yang tinggi tidak menunjukkan peningkatan kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah narsisme saat menghadapi target yang menantang atau tidak.	Variabel *Independent* (X2) Narsisme dan variabel *dependent* (Y) Kinerja.	Variabel *Independent* (X1) tidak ada.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis akan melakukan analisis Kecerdasan Emosional (X1) dan Narsisme (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan adanya Kecerdasan Emosional yang baik maka hubungan antarkaryawan dalam perusahaan menjadi baik dan merasakan nyaman dalam bekerja dan mampu memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan

dengan adanya Narsisme akan membangkitkan semangat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan/organisasi.

2.2.1 Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Para peneliti menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja. Goleman (1990), mengatakan bahwa "kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas-kualitas seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerja sama, kemampuan mengelola emosi, dan kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain merupakan kualitas-kualitas yang mampu meningkatkan kinerja seseorang".

Pendapat serupa dikemukakan oleh Suliman dan Al-Shaikh (2006: 218), mengatakan "kecerdasan emosional sangat penting bagi karyawan sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan terutama digunakan untuk mengurangi konflik, maksudnya peningkatan kecerdasan emosional ini akan membantu karyawan untuk mengelola konflik dengan benar dan mengurangi dampak negatif pada kehidupan dan pekerjaan karyawan tersebut".

2.2.2 Hubungan Variabel Narsisme terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan antara Narsisme terhadap Kinerja Karyawan diungkapkan oleh Wallace dan Baumeister (2002:819), "ketika target pekerjaan diprediksi sulit untuk dicapai, narsistik yang tinggi cenderung membangkitkan semangat agar merasa tertantang dan meningkatkan kinerja mereka sebaliknya ketika target pekerjaan diprediksi mudah untuk dicapai, narsistik yang tinggi tidak

menunjukkan peningkatan kinerja". Hasil tersebut mengindikasikan bahwa narsisme mempengaruhi peningkatan kinerja.

2.2.3 Hubungan Variabel Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan

Para peneliti menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja. Goleman (1990), mengatakan bahwa "kecerdasan emosional merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas-kualitas seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan kerja sama, kemampuan mengelola emosi, dan kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain merupakan kualitas-kualitas yang mampu meningkatkan kinerja seseorang".

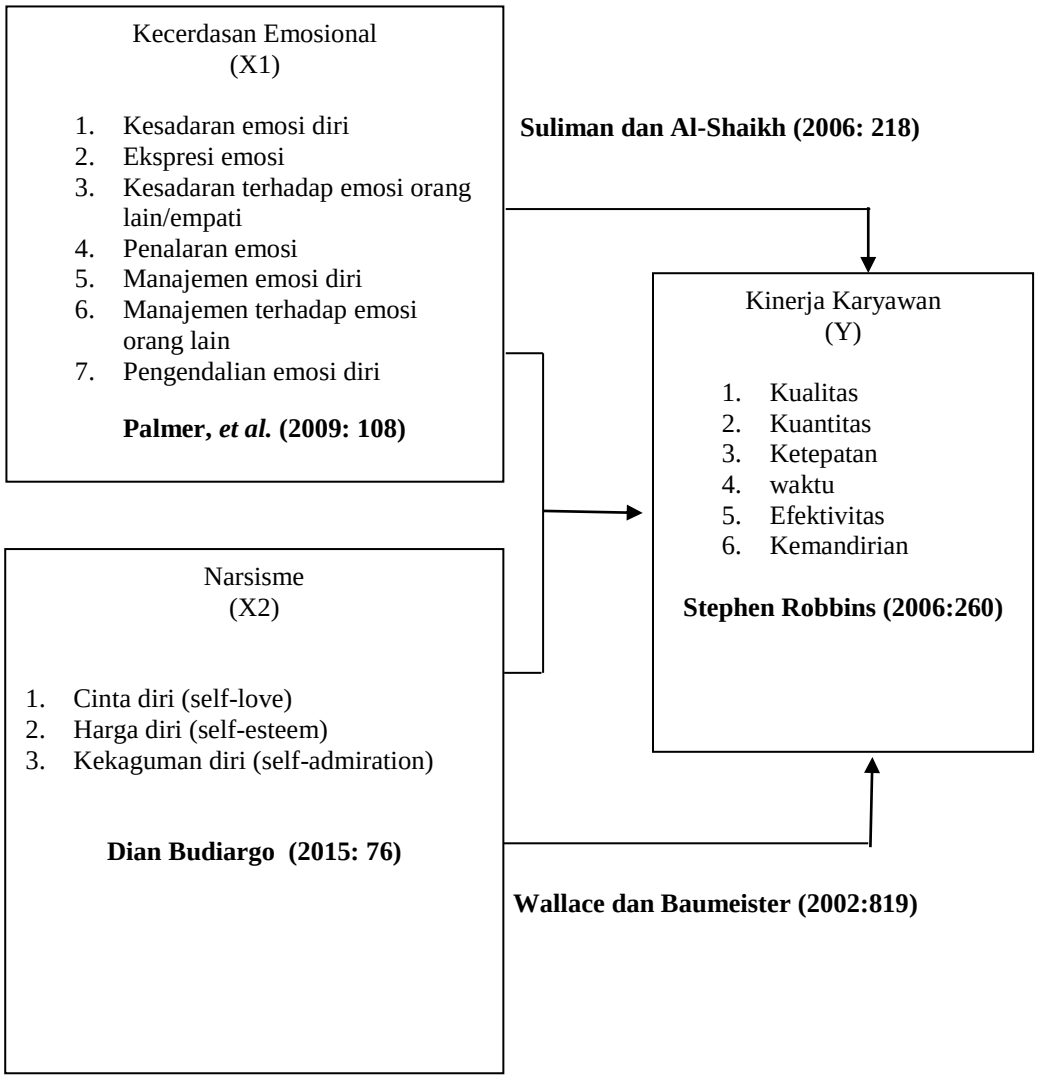
Pendapat serupa dikemukakan oleh Suliman dan Al-Shaikh (2006: 218), mengatakan "kecerdasan emosional sangat penting bagi karyawan sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan terutama digunakan untuk mengurangi konflik, maksudnya peningkatan kecerdasan emosional ini akan membantu karyawan untuk mengelola konflik dengan benar dan mengurangi dampak negatif pada kehidupan dan pekerjaan karyawan tersebut".

Keterkaitan antara Narsisme terhadap Kinerja Karyawan diungkapkan oleh Wallace dan Baumeister (2002:819), "ketika target pekerjaan diprediksi sulit untuk dicapai, narsistik yang tinggi cenderung membangkitkan semangat agar merasa tertantang dan meningkatkan kinerja mereka sebaliknya ketika target pekerjaan diprediksi mudah untuk dicapai, narsistik yang tinggi tidak

menunjukkan peningkatan kinerja". Hasil tersebut mengindikasikan bahwa narsisme mempengaruhi peningkatan kinerja.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kecerdasan emosional dan narsisme berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan kecerdasan emosional, narsisme dan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka teori sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian dan kerangka teoritis diatas, maka penulis megemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
2. Diduga narsisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
3. Diduga kecerdasan emosional dan narsisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung