BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bagian kajian pustaka diuraikan teori teori dan hasil hasil dari penelitian yang relevan. Bab ini tidak hanya sekadar berisi kutipan kutipan atau pencantuman teori teori dan paradigma, tetapi merupakan hasil olahan dari berbagai penelitian yang terdahulunya.

2.1.1 Kecerdasan Emosional (EQ)

2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional (EQ)

Menurut Patton dalam Triani Wahyuningsih (2014), mengemukakan bahwa kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja.

Sedangkan menurut Agustian (2006:42) (dalam Rani Setyaningrum, dkk 2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Sementara itu Robert K. Cooper dan Ayman Sawaf (dalam Ihsan Nadjamuddin. 2010) mengemukakan: Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Sedangakan menurut pendapat Ginanjar (2005 :280) (dalam Ihsan Nadjamuddin. 2010) kecerdasan emosional adalahkemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusia. Berdasarkan dari definisi beberapa ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (EQ) adalah kesadaran diri seseorang dalam merasakan, mengendalikan dan memantau perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, lalu agar bisa meraih kesuksesan di tempat kerja.

2.1.1.2 Ciri Ciri Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2005:45) (dalam Rani Setyaningrum, dkk 2016) ciri-ciri kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan ketika menghadapi sebuah masalah yang membuat frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan perasaan ketika sedang bergembira, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban pikiran ketika menumpuk tidak melumpuhkan kemampuan dalam berpikir, berempati, dan berdoa

2.1.1.3 Komponen Komponen Dasar Kecerdasan Emosional

Goleman (2005:513) (dalam Rani Setyaningrum, dkk 2016) 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

2.1.2 PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut Moekijat (2010) (dalam Aprilia Anastasya Kawulusan et al .2016) Pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilaksanakan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir.

Jika menurut Handoko (dalam Thoriq Rijalulloh dkk. 2017) Pengembangan karir adalah peningkatanpeningkatan pribadi yang dilakukan seseoranguntuk mencapai suatu rencana karir

Ardana, dkk (2012) (dalam Aprilia Anastasya Kawulusan, dkk .2016) mengemukakan Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Lalu menurut Martoyo (2007) (dalam Aprilia Anastasya Kawulusan, dkk.2016) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan

Fajar dan Heru (2010) (dalam Aprilia Anastasya Kawulusan et al .2016) Mengatakan bahwa Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Berdasarkan dari definisi definisi para ahli diatas jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud pengembangan karir adalah suatu proses pendekatan dalam menyusun suatu pengalokasian jabatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, semangat kerja karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan agar organisasi dapat memastikan bahwa

sumber daya manusia (SDM) dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Indikator Pengukur Pengembangan Karir

Indikator untuk mengukur pengembangan karir dalam sebuah organisasi menurut Muhammad Burlian (2008), yaitu :

1). Peningkatan Kemampuan

Yaitu segala sesuatu yang menunjukan kapasitas fisik maupun mental dari seseorang pegawai dan menurut Mathis (2006) (dalam Muhammad Burlian, 2008) pengembangan merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menangani berbagai penugasan yang juga menentukan prestasi kerja / kinerja.

2). Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. (Koesmono dalam Brahmasari, dalam Muhammad Burlian, 2008).

3). Sikap dan perilaku pegawai.

Setiap pegawai harus mempelajari dan memiliki nilai-nilai kompetitif yang relative kuat untuk mencapai sukses karir. Nilai-nilai itu diantaranya ada yang bersifat teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis dan relegius yang perlu dijadikan pedoman bagi sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehari-hari.

2.1.3 KOMPENSASI

2.1.3.1 Definisi Kompensasi

Menurut Dessler (2009) (dalam Fajarrini P. Danti dkk 2014) Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Lalu menurut Hasibuan (2001) (dalam Rahimudin Lubaid 2013) Kompensasi adalah semua pendapatan yang yang berbentuk uang,barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Fajar dan Heru, (2010) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawulusan, dkk. .2016). Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud.

Selanjutnya Suwanto dan Priansa, (2011) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawulusan et al .2016). Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Dari definisi definisi para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi yaitu seluruh imbalan yang diterima oleh para pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Kompensasi juga bisa bersifat finansial dan juga non finansial Sistem kompensasi yang baik

akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

2.1.3.2 Jenis Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2008:357) dalam penelitian Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oed Hakam, dan Moch. Djudi Mukzam kompensasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu kompensasi finansial dan non finansial, berikit adalah penjelasannya :

1. Kompensasi Finansial

   Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan kompensasi langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi hiburan, berbagai macam asuransi jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial

   Kompensasi non finansial yaitu penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

2.1.3.3 Indikator Kompensasai

Menurut Simamora (2004) dalam penelitian Wahyu Riandani (2015), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah atau gaji

Upah atau gaji adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatka kesejahteraan karyawan.

4. Fasilitas

Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.

2.1.4 SEMANGAT KERJA KARYAWAN

2.1.4.1 Definisi Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2003: 56) dalam Penelitian Thoriq Rijalulloh dkk. (2017) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang

mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Carlaw, Deming and Friedman (2003: 201) dalam Penelitian Thoriq Rijalulloh dkk. (2017) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas. Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukan dengan semangat, antusiasme dan keprcayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi.

Menurut Tohardi (2006) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawulusan et al .2016). Semangat kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama.

Lalu menurut Taufiq (2006) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawulusan et al .2016). Semangat kerja karyawan juga diartikan sebagai sikap karyawan yang mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang mendorong mereka untuk bekerja sama dan bekerja lebih giat sehingga menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu.

Sedangkan menurut Moekijat (2010) dalam penelitian (Aprilia Anastasya Kawulusan et al .2016) Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Jadi berdasarkan dari definisi yang di kemukakan oleh beberapa ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa, Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai

suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif dan menjadikan suatu dampak yang positive bagi perushaan atau organisasinya tersebut

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Bukhari (2001:33) dalam penelitian (Imakulata Sulistin Sumbi 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut :

a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama-sama.
d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

2.1.4.4 Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Berdasarkan Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1992) Dwi Agung Nugroho Arianto (2014, indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

a. Rendahnya produktivitas kerja

   Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

c. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejalagejala seperti ini.

d. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organsasi itu sendiri.

f. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

g. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berunjung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.1.5. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Untuk menguji apakah judul yang penulis ambil mendapat dukungan dari penelitian terdahulu maka penulis mencoba menjelaskan secara detail untuk menguji valid dan reliable berdasarkan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 2.1 berikut :

Table 2.1 penelitian terdahulu

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Morale* kerja Pada Karyawan Balai Besar Latihan KerjaIndustri (Bblki) Surakarta Oleh : Triani Wahyuningsih (2014)	Ada hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *morale* kerja pada karyawan. Diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,296 dengan p = 0,020 (p < 0,05) yang berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula *morale* kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah pula *morale* kerja pada karyawan.	Variable X menggunakan kecerdasan emosional dan variabel Y menggunakan semangat kerja yang sama dengan penulis. Sampel pada penelitian sekarang yaitu berjumlah 36 orang dan metode yang sama yaitu deskriptif dan	Adanya perbedaan antra penelitian yang dilakukan oleh penulis Dan penelitian terdahulu yaitu jika penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel saja. Dan untuk penelitian yang dilakukan penulis sekarang menggukan 4 variabel Sampel pada penelitian ini

			verivikatif	sebanyak 70 orang
2.	Pengaruh Komunikasi, Iklim Kerja, Insentif Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Denga Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Karyawan Pt.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu Rokan Hulu, Riau Oleh : Midun Damadi Tanjung (2015)	Kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh siginifikan terhadap semangat kerja karyawan PT.Viebie Sinar Pelita Ujung Batu.	Terdapat kesamaan di salah satu Variabel X penulis dan juga variabel X penelitian terdahulu. Lalu variabel Y penulis dan salah satu variabel Y penelitihan terdahulupun sama yaitu Semangat Kerja	Terdapat perbedaan yaitu unit bisnis yang diteliti dan juga penulis hanya menggunakan 1 variabel Y sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 2 Variabel Y
3.	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang) Oleh : Thoriq Rijalulloh, Mochammad AlMusadieq, Moehammad Soe'oed Hakam (2017)	Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tentang pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan, maka didapatkan kesimpulan mendapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir (X1), dan variabel promosi jabatan (X2) terbukti secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja	Terdapat persamaan antara variable X1 pada penelitian ini, dan pada penelitian X2 penulis dan juga persamaan antara variable Y yaitu semangat kerja	Terdapat perbedaan antara unit bisnisnya dan juga variable X2. Lalu penelitian terdahulu menggukan pendekatan kualitatif sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan pendekatan kuantitatif
4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel kompensaasi langsung (X1) dan variabel kompensasi tidak	Terdapat persamaan yaitu menggunakan variabel Kompensasi pada	Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel X sedangkan penulis menggunakan 3

	(Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang) Oleh : Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oed Hakam, Moch. Djudi Mukzam (2014)	langsung (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y)	variabel X dan juga Semangat Kerja pada variabel Y	variabel X yang mempengaruhi variabel Y
5.	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Kantor Penggadaian Cabang Poso Oleh : Rahimudin Lubaid (2013)	Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1. Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Penggadaian Cabang Poso. 2. Diperoleh bahwa besarnya pengaruh variabel independen ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi *(R square)* sebesar 0,410 atau sebesar 41%	Pada penelitian terdahulu dengan penelitian penulis Terdapat persamaan yaitu menggunakan variabel Kompensasi pada variabel X dan juga Semangat Kerja pada variabel Y	Terdapat perbedaan hanya menggunakan 2 variabel Dan lokasi penelitian yang berbeda lalu penelitian terdahulu ini hanya menggunakan 2 Variabel
6.	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri Oleh : Awaludin Fikri (2017)	Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) Kota Kediri. Lalu Pengembangan karir, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) Kota Kediri.	Variable X1 menggunakan Pengembangan karir dan variabel Y menggunakan semangat kerja yang sama dengan penulis.	Terdapat perbedaan hanya menggunakan 2 variabel Dan lokasi penelitian yang berbeda lalu penelitian terdahulu ini mnggunakan 4 Variabel
7.	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. Secara simultan Pengembangan karir, Kompensasi dan Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi	Adanya kesamaan antar variable pengembangan karir dan semangat kerja pada penelitian ini dan pada penelitian penulis	Terdapat perbedaan 1 variabel pada penelitian terdahulu ini, lalu penelitian terdahulu ini variabel ya menggunakan prestasi kerja

	Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado Oleh : Aprilia Anastasya Kawulusan, Jantje L. Sepang, Christoffel Mintardjo (2016)	Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. 2. Pengembangan Karir secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.	sampel berjumlah 36 orang, metode yang digunakan sama menggunakan deskriptif dan verivikatif	sedangkan penelitian sekarang yaitu semangat kerja Sampel berjumlah 45 orang
8.	The Roles Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence At The Workplace Oleh : Susan Tee Suan Chin, R.N. Anantharaman David Yoon Kin Tong (2014)	Kecerdasan Emosional dan Spiritual Intelijen. Kedua kemampuan ini saling melengkapi satu sama lain. Kelengkapan mereka akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik untuk organisasi. Mereka akan menampilkan level yang lebih baik kerja tim, kerja sama dan inter-aktif keterampilan.	Terdapat kesamaan antara variable X1 yaitu kecerdasan emosional (EQ)	Adanya perbedaan antara variable X2 dan juga lokasi tempat penelitian terdahulu ini berbeda dengan lokasi tempat penelitian sekarang
9.	Investigation The Influence Of Emotional Intelligence And Organizational Citizenship Behavior On Labor Productivity With Emphasis On The Mediator Role Of The Spiritual Intelligence Oleh : Mahdi Soltani, Hossein Rezai, Dolat-Abadi (2015)	Menurut hasil survei dan pentingnya kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional dan perilaku kewarganegaraan di tempat kerja, disarankan bahwa pihak berwenang di yayasan dan organisasi, menganggap mereka dalam mempengaruhi produktivitas karyawan dan mengembangkan program kecerdasan spiritual mereka, kecerdasan emosional dan perilaku kewarganegaraan menjadi efektif dan bermanfaat bagi hubungan manusia dengan staf dan pengembangan spiritualitas di lingkungan kerja menyebabkan iklim untuk menyediakan organisasi yang	Terdapat persamaan variable X1	Di penelitian terdahulu terdapat 2 variabel Y Lalu perbedaan selanjutnya bahwa penelitian dilakukan diluar Indonesia.

		dinamis dan efektif.		
10.	Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board Oleh : Irene M. Kakui, Dr. Hazel Gachunga (2016)	Studi ini mengungkapkan bahwa pada pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan perluasan kompetensi utama, spesifikasi pekerjaan, mengarah ke motivasi, mengurangi intimidasi, memberikan keterampilan tambahan pengetahuan dan kemampuan dan karyawan dapat jaringan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di NCPB untuk sebagian besar.	Adanya persamaan variable pengembangan karir karyawan	Pada penelitian terdahulu ini menggunakan 4 variabel

2.1.6 KERANGKA PEMIKIRAN

Semangat kerja karyawan sangat menunjang keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi maka dari itu semangat perusahaan sangat di butuhkan dalam sebuah perusahaan, tetapi semangat kerja karyawan tidak langsung muncul begitu saja ada beberapa penyebab atau faktor pendukung munculnya semangat kerja karyawan yaitu faktor kecerdasan emosional (EQ) karyawan tersebut faktor pengembangan karir, dan juga faktor kompensasi.

Pada penelitian kali ini saya menggunakan 4 variabel yang terfokus untuk diteliti ke empat variable tersebut yaitu kecerdasan emosional (EQ), pengembangan karir karyawan, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.

Kecerdasan Emosional (EQ) karyawan sangat mempengaruhi adanya semangat kerja pada dirinya karena pada hasil penelitian oleh Triani Wahyuningsih (2014) bahwa terdapat beberapa aspek kecerdasan emosional yang terdiri dari mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain serta membina hubungan, yang mana hal ini menjadi bagian dari pembentukan semangat kerja karyawan. Maka dari itu diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Midun Damani Tanjung, 2015). Sehingga dapat dikemukakan bahwa kecerdasan emosional ada pengaruhnya dengan semangat kerja, dengan kata lain baik tidaknya kecerdasan emosional akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Kecerdasan emosional yang baik akan menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin dan strategis dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjakaryawan Meyer (2008 dalam Triani Wahyuningsih 2010).

Selain kecerdasan emosional, pengembagan karir juga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan akan merasa puas dan merasa di hargai seluruh pekerjaan mereka sampai bisa melakukan pengembangan karir (Thoriq Rijalulloh, dkk, 2017), maka jika pengembangan karir telah diterapkan kepada karyawan tersebut maka semangat kerja pun akan cepat munjul pada diri karyawan tersebut yang akan membawa dampak positif terhadap produktivitas perusahaannya tersebut.

Lalu faktor selanjutnya dalam menimbulkan semangat kerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi, sama seperti pengembangan karir,

pemberian kompensasi kepada pegawai akan menimbulkan suatu rasa bahwa Pegawai tersebut akan merasa dihargai apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai hasil kerja mereka dan akan meningkatkan semnagat kerja juga, Menurut Nitisemito (2005 dalam Fajarrini,dkk 2014) "Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima" Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (dalam Fajarrini,dkk 2014) menyatakan sebagai berikut: "Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja." Maka dari itu karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada intinya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu mengharapkan suatu penghasilan yang dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya yang berupa gaji pokok, tetapi dilihat dari pernyataan para ahli diatas pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain yang diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya sehingga bisa lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.6.1 Pengaruh Antar Kecerdasan Emosional Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Kecerdasan emosional (EQ) sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. berdasarkan hasil penelitian oleh

Triani Wahyuningsih (2014) bahwa terdapat beberapa aspek kecerdasan emosional yang terdiri dari mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain serta membina hubungan, yang mana hal ini menjadi bagian dari pembentukan semangat kerja pegawai. Kecerdasan emosional yang baik akan menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin dan strategis dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjakaryawan Meyer (2008 dalam Wahyuningsih 2010). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional termasuk aspek-aspek yang ada didalamnya dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksi atau mengukur semangat kerja pegawai. Penemuan lainnya dari Shimazu, et al (2004) juga menyebutkan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih baik dalam membina interaksi personal yang positif. Interaksi ini nantinya akan membantu individu dalam meningkatkan semangat diri, semangat orang lain dan berkontribusi bagi individu untuk merasakan kesuksesan personal dan kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Dulewicz V, et al (2003) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kecerdasan emosional memiliki korelasi positif dengan semangat dan kehidupan kerja. Selain itu Kecerdasan emosional yang baik akan menjaga seseorang agar tetap tenang, dingin dan strategis dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *morale* kerja karyawan (Meyer, 2008 dalam Triani Wahyuningsih 2014). Meyer (2008) dalam Triani Wahyuningsih (2014) juga berpendapat bahwa tantangan terbesar milenium baru adalah menciptakan suatu organisasi yang cerdas secara emosional. Memiliki motivasi, empati dan

pemberdayaan yang melekat pada setiap kultur dan nilai perusahaan organisasi sehingga dapat terhindar dari segala sesuatu yang negatif yang dapat menghancurkan *morale* kerja karyawan. *Morale* merupakan sikap, semangat yang ditandai dengan kepercayaan diri dan motivasi untuk melanjutkan suatu usaha yang dipengaruhi oleh keadaan perasaan dan emosi.

2.1.6.2 Pengaruh Antara Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thoriq Rijalulloh, Mochammad Al Musadieq & Moehammad Soe'oed Hakam (2017), dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja". Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tentang pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan, maka didapatkan kesimpulan mendapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir (X1), dan variabel promosi jabatan (X2) terbukti secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja. Fahd (2005), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Operasi Pada PT. Graha Sarana Duta Jakarta". Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan promosi jabatan di PT. Graha Sarana Duta menggunakan dasar pertimbangan prestasi kerja dan lama kerja untuk mempromosikan karyawannya, dan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang besar dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan berprestasi.

Sedangkan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat ketelitian, tingkat perputaran tenaga kerja, absensi dari tahun ke tahun mengalami penurunan dan disiplin waktu kerja karyawan, yang dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, sehingga pengaruhnya baik bagi perusahaan.

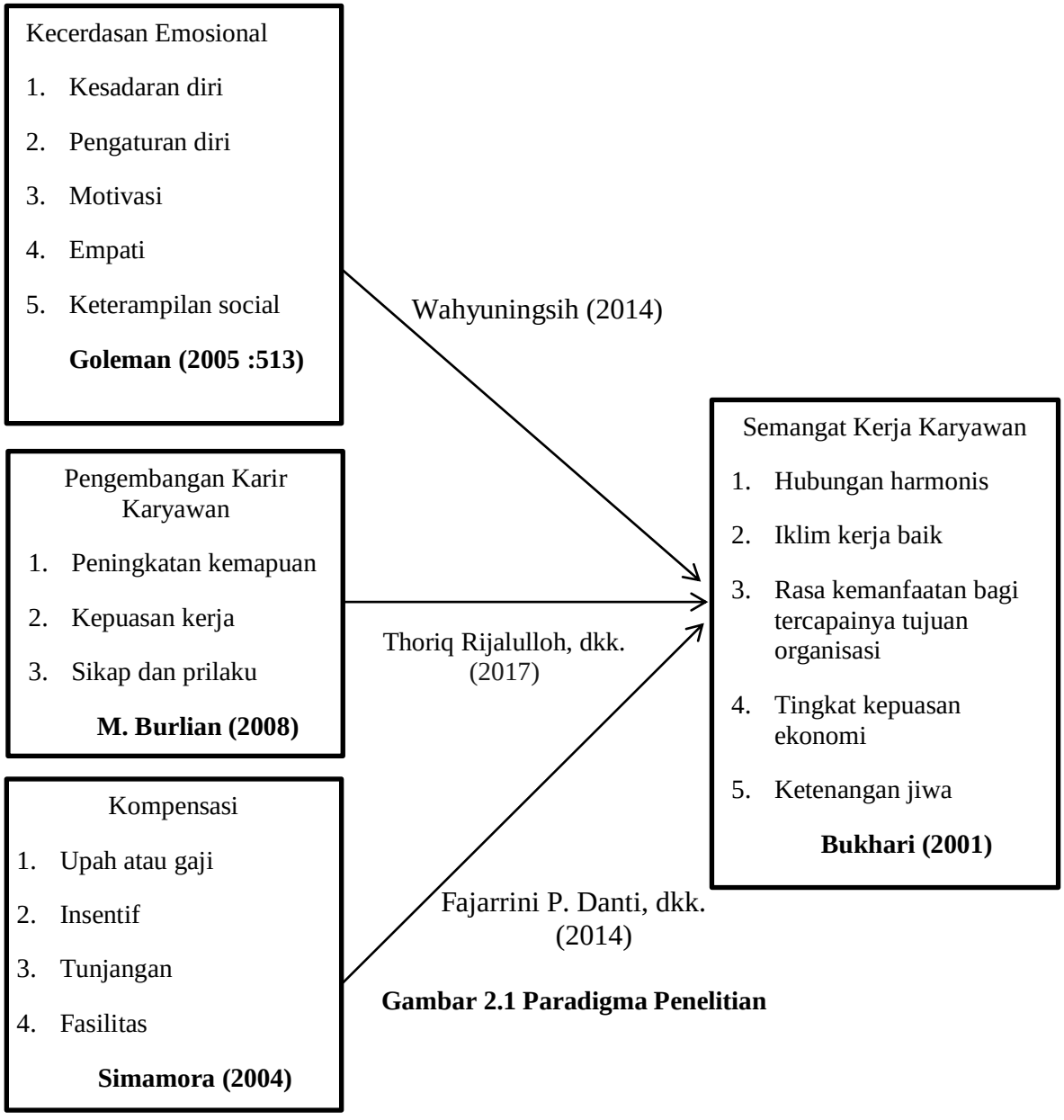
Setelah menganalisis terhadap hasil penelitian penelitian terdahulu di atas maka dapat di simpulkan bahwa pengaruh pengembangan karir karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut sangatlah penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

2.1.6.3 Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Fajarrini P. Danti, Moh. Soe'oed Hakam, dan Moch. Djudi Mukzam (2014) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Sejahtera, Pakisaji, Malang)" Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan agar dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Oleh karena itu kompensasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito dalam Fajarrini P. Danti, dkk. (2014) menyatakan sebagai berikut: "Jelas bahwa kompensasi adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong yang mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat kerja.

Bedasarkan dari uraian diatas, maka paradigma dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.1.7 HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta teori yang menghubungkan variable X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut :

Sub Hipotesis :

H1 : Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Semangaat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H3: Kompensasi berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta