

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efisien dan efektif guna mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hartono, 2012:97). Menurut Dessel dalam Saihudin (2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan mereka dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Hartono (2012:97) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pengumpulan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang melibatkan pegawai, mencari pegawai, melatih atau mengorganisasikan dan melayani. Menurut Mondy dalam Sudaryo dkk (2018:1) manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu kegiatan

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:16) fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajmen Sumber Daya Manusia

Notoatmodjo dalam Sudaryo dkk (2018:6-7) mengatakan ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat

Bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak memiliki dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

Bertujuan untuk mengenalkan manajemen sumber daya manusia itu ada, sehingga perlu pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian organisasi lain tersebut.

3. Tujuan Fungsi

Bertujuan untuk Memperbaiki (mempertahankan) bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam setiap bagian dapat melaksanakan tugas-tugas secara optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personal

Bertujuan untuk membantu perusahaan atau karyawan tujuan, kebutuhan tujuan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah

merupakan motivasi dan pemeliharaan dari organisasi terhadap karyawan.

2.1.4 Tantangan Manajmen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler dalam Saihudin (2019:8-10), tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi mewajibkan manajemen sumber daya manusia harus menerapkan aplikasi teknologi ke dalam proses pengelolaannya sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien.

2. Globalisasi dan Kompetisi

Globalisasi merujuk pada perusahaan yang memperluas penjuranan, kepemilikan dan atau menufaktur mereka ke pasar baru di luar negeri. Lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak kompetisi, dan lebih banyak kompetisi berarti lebih banyak untuk menjadi kelas dunia.

3. Deregulasi

Tantangan lainnya adalah deregulasi, di beberapa negara pemerintahan melucuti peraturan, di Amerika Serikat dan Eropa misalnya, aturan yang melarang bank komersial melakukan ekspansi ke dalam perdagangan saham dilonggarkan, dan sebagainya.

4. Sifat Pekerjaan

Pada saat ini organisasi harus berani berinvestasi pada *human capital* yaitu suatu kondisi pekerja yang memiliki pengetahuan, pendidikan, keahlian, dan kecakapan yang tinggi sehingga mampu menjawab tantangan perkembangan teknologi yang cepat.

5. Demografi Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil studi pekerja yang lebih tua lebih berkemungkinan besar pekerjaan sentris yaitu lebih berfokus pada pekerjaan dibandingkan dibandingkan keluarga dalam hal keputusan karir. Sementara para pekerja generasi muda lebih bersifat keluarga sentris atau dual sentris yaitu menyeimbangkan kehidupan keluarga dan kerja. Oleh sebab itu organisasi harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga pekerja, agar para pekerja mampu bekerja dengan kinerja yang baik.

2.2 Kecerdasan Intelektual

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Intelektual

Menurut Darmadi (2018:7) IQ adalah kecerdasan yang yang digunakan untuk memecahkan persoalan-persoalan logika maupun strategis. Menurut Sukidi dalam Asteria (2014:9). Kecerdasan intelektual berada pada wilayah otak, yang karenanya terkait dengan

kecerdasan otak, risiko, nalar-intelektual. IQ dianggap tidak akan berubah sampai seseorang dewasa, kecuali bila ada sebab kemunduran fungsi otak seperti penuaan, kecelakaan dan lain-lain. IQ yang tinggi memudahkan seseorang belajar memahami berbagai ilmu (Asteria, 2014:9).

Kemampuan intelektual menurut Robbins dan Judge dalam Darmadi (2018:58) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu yang cerdas biasanya mendapatkan banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga mungkin menjadi pemimpin dalam sebuah kelompok. Walaupun IQ adalah tolak ukur dari kepintaran seseorang, IQ bukanlah merupakan satu-satunya indikator kesuksesan seseorang. IQ hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

2.2.2 Dimensi Kecerdasan Intelektual

Dalam Robbins dan Thimoty (2008:58) ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu :

1. Kecerdasan angka merupakan kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
2. Kecerdasan verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antar kata-kata

3. Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat
4. Penalaran induktif merupakan kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut
5. Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi spasial merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan terlihat bila posisinya dalam ruang dirubah.
7. Daya ingat merupakan kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.



2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Menurut Purwanto yang dikutip oleh Sulistiya (2016:13), kecerdasan intelektual manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pembawaan

Pembawaan ditentukan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir, yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita.

2. Kematangan

Setiap Organ di dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Setiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan

telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya masing-masing. Anak-anak tidak dapat memecahkan soal-soal tertentu, karena soal-soal itu terlampau sukar. Organ-organ tubuhnya masih belum matang untuk melakukan mengenai soal itu. Kematangan berhubungan erat dengan umur.

3. Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan inteligensi. Dapat kita bedakan dengan sengaja dan pembentukan tidak sengaja.

4. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi kegiatan itu. Dalam diri manusia berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (*manipulate and exploring motives*). Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan terhadap dunia luar, akan timbul minat terhadap sesuatu. Yang menarik minat seseorang mendorongnya untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

5. Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah.

2.2.4 Bagian dari Kecerdasan Intelektual

Menurut Pangarso (2016:56-57) kecerdasan intelektual dapat dibagi menjadi beberapa sub bagian, yaitu:

1. Kognitif, bakat yang dapat diukur dengan menggunakan tes IQ
2. Sosial, kemampuan berhubungan dengan orang lain secara efektif (tepat sasaran, memenuhi tujuan yang telah ditetapkan)
3. Emosi, kemampuan untuk mengidentifikasi (memilah-milih), memahami dan mengelola emosi
4. Budaya, kesadaran akan keberagaman budaya dan kemampuan untuk menjalankan fungsi lintas budaya. Hal ini perlu karena pada kenyataannya akan dihadapkan pada situasi, kondisi untuk berhubungan (bisnis) dengan kemungkinan orang dengan budaya (pola kebiasaan berpikir, berbicara dan bertindak) yang berbeda-beda
5. *Multi-intelegensia*, dianggap mampu menjalankan kenapa orang yang IQ-nya tinggi selalu berhasil (dalam arti sukses dalam mencapai karir tertinggi dalam suatu perusahaannya tempat bekerja

2.3 Kecerdasan Emosional

2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Temaluru dan Dominikus (2019:101) EQ adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksud disini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau

pealanggan. Realitas menunjukkan, sering kita tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu mamahami perasaan sendiri, melaikan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan antar konflik pribadi.

Menurut Harmoko dalam Narti (2019:394) EQ dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mnengekpresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Jelas bila seorang individu lebih bahagia dan sukses karena percaya diri serta mampu menguasai emosi atau mempunyai kesehatan mental yang baik. Sedangkan menurut Narti (2019:392) EQ adalah suatu dimensi kemampuan manusia yang berupa keterampilan emosional dan social yang kemudian membentuk watak atau karakter, yang didalamnya terkandung kemapuan-kemampuan seperti kemampuan mengendalikan diri, empati, motivasi, kesabaran, ketekunan, keterampilan sosial, dan lain-lain.

IQ dan EQ adalah dua sumber sinergis, bila satu diantaranya tidak ada atau tidak seimabng maka seseorang akan menjadi tidak lengkap dan tidak efektif. IQ tinggi tetapi tidak diimbangi dengan dengan EQ yang baik maka keunggulan IQ bisa mengarah pada hal-hal yang merugikan masyarakat. EQ mempunyai pengaruh yang besar dalam hal

hubungan pribadi dengan orang lain, di bertanggung jawab untuk penghargaan diri, kesadaran diri, kepekaan sosial dan adaptasi sosial.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Cooper dan Sawaf dalam Temaluru dan Dominikus (2019:102) yang mengartikan EQ sebagai kemampuan merasakan, memahami dan efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi dan koneksi serta pengaruh kepekaan manusiawi.



2.3.2 Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman yang dikutip oleh Wibowo (2015:4) ada lima dimensi EQ, yaitu :

1. Kesadaran diri adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaa, sumber daya dan intuisi
2. Pengaturan diri merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls dan sumber daya diri sendiri
3. Motivasi diri adalah kecendrungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraihan sasaran
4. Empati adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan dan emosi orang lain

5. Keterampilan sosial adalah kepintaran dalam mengunggah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman yang dikutip oleh Adha dan Hendarti (2018:3882) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing faktor tersebut, yaitu:

1. Faktor internal

Faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia memiliki sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional.

2. Faktor eksternal

Faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan. Seseorang akan memiliki kecerdasan emosi yang berbeda-beda seperti ada yang rendah, sedang maupun tinggi serta kecerdasan emosi tersebut tidak bersifat menetap, dapat berubahubah setiap saat.

2.3.4 Pengelompokan Emosi

Menurut Gitosaroso (2012:183-184) sejumlah teoritikus mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar, meskipun tidak semua sepakat tentang golongan itu. Misalnya:

1. Amarah; beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati,
terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barangkali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis
2. Kesedihan; pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat
3. Rasa takut; cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali,
waspada, sedih, tidak tenang, ngeri, takut sekali, kecut; sebagai patologi, fobia dan panik.
4. Kenikmatan; bahagia, gembira, ringan, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan inderawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa, senang sekali dan batas ujungnya mania.
5. Cinta; penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, hormat, bakti, kasmaran, kasih.

2.4 Kecerdasan Spiritual

2.4.1 Pengertian Kecerdasan Spiritual

Spiritual berasal dari kata *spiritus* yang berarti sesuatu yang memberikan suatu kehidupan atau vitalis pada sebuah sistem. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa. Ketika seorang menggunakan kemampuan spiritualnya secara optimal maka sesungguhnya mereka juga telah mamdukan logika dan emosinya seara seimbang. Kecerdasan spiritual adalah suatu kecerdasan yang membuat manusia menjadi utuh, membuat seseorang bisa mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktivitas dan keberadaannya (Zohar dan Marshal, dalam Noermijati (2013:57)).

Menurut Agustian dalam Imron (2018:28) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memetik makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran tauhid serta beberapa berprinsip hanya karena Allah.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Elkins dkk. Spiritualias didefinisikan sebagai suatu cara menjadi dan mengalami sesuatu yang datang melalui kesadaran akan dimensi transenden dan memiliki karakteristik beberapan nilai yang dapat didefinisika terhadap diri sendiri, kehidupan dan apapun yang dipertimabngkan seseorang sebagai Yang Kuasa.

2.4.2 Dimensi Kecerdasan Spiritual

Merujuk pada Zohar & Marshall dan Covey yang dikutip oleh Ludin dkk (2013:12) bahwa dimensi dan indikator kecerdasan spiritual, yaitu

1. Fleksibilitas, adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu/ kelompok., indikatornya meliputi menempatkan diri dan terbuka menerima saran.
2. Visi hidup sebagai tolak ukur seseorang untuk mencapai hidup yang terarah, indikatornya meliputi tujuan hidup, prinsip, dan pegangan hidup.
3. Puncak kesadaran, merupakan kesadaran diri tertinggi yang ada didalam diri, indikatornya meliputi kesadaran diri.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, Indikatornya meliputi ketenangan batin, tidak ada penyesalan, dan, selalu berdoa.
5. Penggunaan sumber spiritual dalam menyelesaikan masalah.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshall dalam Darmadi (2018:50-51) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan spiritual, yaitu :

1. Sel saraf otak

Otak Menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan dilahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri

2. Titik Tuhan (*God Spot*)

Dalam penelitian Rama Chandra menemukan adanya bagian dalam otak, yaitu lobus temporal yang mengikat ketika pengalaman religious atau spiritual berlangsung yang memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual. Namun, titik Tuhan bukan merupakan syarat mutlak dalam kecerdasan spiritual tetapi perlu adanya integrasi antara seluruh bagian otak, seluruh aspek dari dan seluruh segi kehidupan.

2.4.4 Ciri-Ciri Kecerdasan Spiritual

Munurut Sukidi yang dikutip oleh Fiah (2014:99), ciri-ciri kecerdasan spiritual sebagai berikut:

1. Kesadaran diri yang mendalam, intuisi, dan kekuatan “keakuan” atau otoritas bawaan.
2. Pandangan luas terhadap dunia: melihat diri sendiri dan orang-orang lain saling terkait; menyadari tanpa diajari bahwa bagaimanapun kosmos ini hidup dan bersinar; memiliki sesuatu yang disebut “cahaya subyektif”

3. Moral tinggi, pendapat yang kokoh, kecenderungan untuk merasa gembira, “pengalaman puncak” (peak experience) dan atau bakat-bakat estetis.
4. Pemahaman tentang tujuan hidupnya; dapat merasakan arah nasibnya; melihat berbagai kemungkinan, seperti cita-cita suci atau sempurna, dari hal-hal yang biasa.
5. Kelaparan yang tidak dapat dipuaskan” akan hal-hal tertentu yang diminati, acapkali membuat mereka menyendiri atau memburu tujuan tanpa berpikir lain; pada umumnya mementingkan kepentingan orang lain (altruistik) atau keinginan berkontribusi kepada orang lain.
6. Gagasan-gagasan yang segar dan “aneh”, dan rasa humor yang dewasa.
7. Pandangan pragmatis dan efisien tentang realitas, yang sering (tetapi tidak selalu) menghasilkan pilihanpilihan sehat dan hasil-hasil praktis.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2018:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja diartikan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang menggunakan (*input*) (Darmanto dkk, 2019:71). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard dalam Sinambela, 2018: 481) Kinerja itu sendiri merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Pendapat lain menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn dalam Sinambela (2018:481) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Menurut Dewi dan Ali (2019:113) kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Semenara menurut Rivai dalam Sulaksono (2019:107) mengartikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keceluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

2.5.2 Dimensi Kinerja

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh Setiawan (2015:49-50) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

1. *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019:189-193), adalah :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Pengetahuan, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang

5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan
7. Gaya kepemimpinan, merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungna kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawna untuk menjalankan akrivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

2.5.4 Pelaku Penilai Kinerja

Menurut Robbins yang dikutip oleh Ayu (2018:17) penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

1. Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2. Rekan kerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

3. Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan suka rela dan pemberian kuasa.

4. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan, rinci mengenai perilaku seseorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai pelanggan, atasan, rekan sekerja.

2.5.5 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Bismala dkk (2018:102) ada 5 metode dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. Metode Penilaian Umpan Balik 360-Derajat

Adalah metode yang menilai populer populer yang meminta melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan dan dari sumber luar perusahaan. Dalam metode ini, orang-orang yang ada disekitar karyawan itu sendiri dapat ikut serta memberikan nilai, antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggotagtim dan pelanggan internal atau ekstertnal.

2. Metode Skala Penilaian

Adalah metode penilaian yang menilai perusahaan berdasarkan Faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini, para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut memuat beberapa kategori, biasanya dalam angka 5 hingga 7, yang didefinisikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan atau butuh perbaikan.

3. Metode Insiden Kritis

Metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan sangat positif dan sangat negatif.

4. Metode Esai

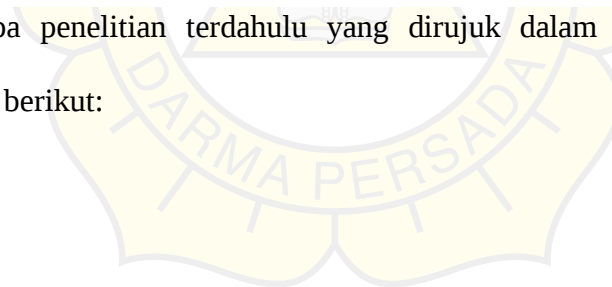
Metode yang menilai kinerja dimana penilai membuat narasi yang singkat menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim karyawan dalam bekerja karyawan dan bukan kinerja rutin harian. Penilaian jenis sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Metode esai bukan hanya metode yang paling sederhana tetapi juga yang dapat diterima untuk evaluasi karyawan.

5. Metode Standar Kerja

metode yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

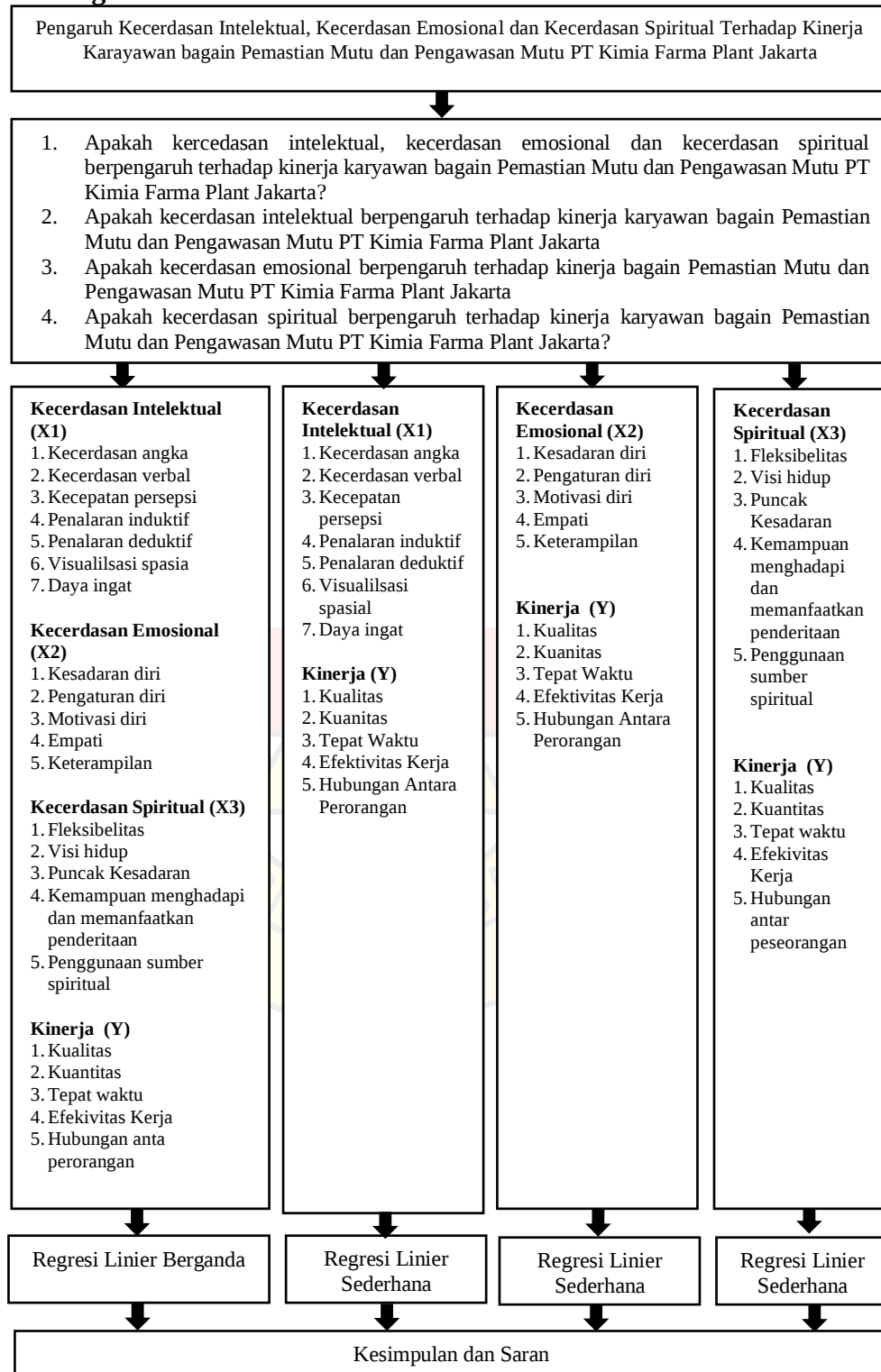
No	Nama/Tahun/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mohamad Nugrah Isnain/2017/Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai UPT TIK Universitas Tadulako	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Linear Berganda	Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Untad Kecerdasan Intelektual berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai UPT. TIK Untad Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Untad Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT. TIK Untad
2	Bahrudin dan Rahmatia Zakaria. 2018. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar..	Kecerdasan Spiritual (X1), Kinerja Guru (Y)	Analisis Linear Sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kinerja guru

3	Ludin, Ismail dkk. Pengaruh Kecerdasan intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Wirausaha Muslim di Kabupaten Surakarta. No. 1, ISSN : 2503-4413	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kecerdasan Spiritual (X3), Kinerja Wirausah (Y)	Analisis Linear Berganda	Secara parsial kecer-dasan intelektual dan kecerdasan emosional pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja wirausaha muslim. Kecerdasan spiritual yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja wirausaha muslim Secara simultan me-nunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecer-dasan emosional, dan kecerdasan spiritual ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja wirausaha muslim
---	---	---	--------------------------	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2019



2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah digunakan pada penelitian ini, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja

H0₁ : Kecerdasan intelektual tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ha₁ : Kecerdasan intelektual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis 2 : Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

H0₂ : Kecerdasan emosional tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ha₂ : Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hipotesis 3 : Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

H0₃ : Kecerdasan spiritual tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ha₃ : Kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Hipotesis 4 : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

H04 : Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ha4 : Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

