BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, (2019) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan tersebut dapat di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya.

Pendapat lain mengenai pengertian kinerja dikemukakan oleh Withmore dalam Sinambela, (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Robbins dalam Sinambela, (2019), menjelaskan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Sementara itu menurut Sinambela dalam Nurhasanah, (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai kinerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Tangkilisan dalam Widodo, (2019), mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Teknologi Meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi. Meliputi material atau bahan yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
3) Kualitas lingkungan fisik Meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan kerja.
4) Budaya organisasi Sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5) Kepemimpinan Sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

6) Pengelolaan Sumber Daya Manusia Meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan laim-lainnya.

c. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Hasibuan dalam Suryadi, dkk (2018), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai melalui aspek berikut ini.

1) Kesetiaan, yaitu kesetiaaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya yang ditunjukkan oleh kesediaannya untuk menjaga dan membela organisasi.
2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan berdasarkan uraian jabatannya.
3) Kejujuran, yaitu kejujuran dalam menjalankan tugasnya untuk memenuhi janji.
4) Kedisiplinan, yaitu ketaatan terhadap peraturan dan bekerja sesuai instruksi.
5) Kreativitas, yaitu kemampuan berkreasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6) Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal.
7) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memimpin dan memberi pengaruh melalui pribadinya yang kuat, berwibawa, dihormati, dan memotivasi orang lain untuk bekerja dengan efektif.
8) Kepribadian, yaitu perilaku yang memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9) Prakarsa, yaitu kemampuan berpikir secara orisinal berdasarkan inisiatif dalam membuat keputusan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

10) Kecakapan, yaitu kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan beragam elemen di dalam manajemen dan penyusunan kebijakan.
11) Tanggung jawab, yaitu kesedian untuk mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan, sarana dan prasarana yang dipakai serta perilaku kerja.

Menurut Edison, (2016) terdapat lima indikator kinerja sebagai berikut :

1) Fokus pada target
2) Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
3) Pekerjaan selesai tepat waktu
4) Dilakukan dengan cara yang benar
5) Transparan dan dapat di pertanggungjawabkan

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain akan lebih mudah menyesuaikan pergaulan sosial. Mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berperan lebih besar dibandingkan kecerdasan intelektualnya, Romantik & Endratno, (2018). Sedangkan menurut Mcshane dan Von Glinow dalam Wibowo, (2013), kecerdasan emosional adalah sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berfikir, memahami dan alasan dengan emosi, dan menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain.

Kecerdasan emosi tidak hanya untuk mengendalikan diri, tetapi juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional menunjukan campuran keterampilan nonkognitif, kapabilitas dan kompetensi yang mempengaruhi kemampuan orang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan, Robbins dalam Wibowo, (2013). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, (2013), memberikan pengertian kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengelola dirinya sendiri dan berinteraksi dengan orang lain dengan cara dewasa dan konstruktif.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektualnya.

b. Dimensi Kecerdasan Emosional

Robbins dalam Wibowo, (2013), menyatakan kecerdasan emosional terdiri dari 5 dimensi diantaranya :

1) *Self – awareness* yaitu menjadi peduli terhadap perasaan.
2) *Self – management* yaitu kemampuan mengelola emosi dan gerak hati sendiri.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

3) *Self – motivation* yaitu kemampuan tetap melakukan dai hadapan penurunan dan kegagalan.
4) *Empathy* yaitu kemampuan meraskan bagimana perasaan orang kain.
5) *Social skill* yaitu kemampuan menangani emosi orang lain.

c. Aspek-aspek Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional Menurut Tridhonanto dalam Nurhasanah, (2018), memiliki aspek-aspek berikut :

1) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2) Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani hubungan.
3) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman dalam Nurhasanah, (2018), menjelaskan bahwa kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor berikut :

1) Lingkungan Keluarga Kecerdasan emosional dipelajari sejak bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional di masa kecil akan melekat hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga akan berguna bagi individu di kemudian hari.
2) Lingkungan Non Keluarga Lingkungan ini meliputi lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini dilakukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai kondisi orang lain.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

Menurut Goleman dalam Nurhasanah, (2018), menyatakan bahwa kecerdasan emosional diukur oleh indikator berikut:

1. Kesadaran diri yaitu kemampuan mengawasi dan mencermati perasaan.
2. Pengaturan diri yaitu kemampuan menghibur diri, melepas kecemasan, kemurungan, ketersinggungan dan akibat lainnya dari kegagalan keterampilan emosi dasar.
3. Motivasi yaitu kemampuan mengatur emosi dan menjadikan alat penguasan diri dan pencapaian tujuan.
4. Mengenali emosi orang lain (empati) yaitu kemampuan menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan dan kehendak orang lain.
5. Keterampilan sosial yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain, memimpin dan mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, mengelola hubungan antar pribadi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Menurut Sinambela, (2019), memandang kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja , hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

Weihric, Koontz dalam Sinambela, (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Sinambela, (2019), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negarif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Berbeda dengan Steve M. Jex dalam Sinambela, (2019), yang mendifinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melalui berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaannya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian pekerjaan yang dikerjakannya.

b. Teori Kepuasan kerja

Menurut Sinambela, (2019), teori yang membahas kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Teori Nilai

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil dari pekerjaan yang dilakukan, maka tingkat kepuasan semakin meningkat begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

2) Teori Keseimbangan

Menurut teori ini , puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari bandingan yang mereka lakukan antara *input- outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3) Teori Perbedaan

Teori ini dikemukakan oleh Porter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan apa yang dirasakan oleh karyawan.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang dianggap oleh para karyawan sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

Jadi, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6) Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhuan kebutuhan saja, melainkan juga tergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah.

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sinambela, (2019), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor psikologi

Merupakan faktor yang yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan yang berhubungan dengan interaksi soaial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya , maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat,

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu , penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

5) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

6) Faktor hubungan antar pegawai, antara lain :
   a) Hubungan antara manajer dengan karyawan
   b) Faktor fisik dan kondisi kerja
   c) Hubungan sosial diantara karyawan
   d) Sugesti dari teman sekerja, dan
   e) Emosi dan situasi kerja

Menurut Wahyudin dalam Yudha, (2018) bahwa terdapat indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuian dengan bidangnya masing – masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan yaitu atasan yang baik mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasan.
3) Teman sekerja yaitu faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.
4) Promosi yaitu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5) Gaji atau upah yaitu faktor pemenuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

d. Penyebab kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan kinicki dalam Sinambela, (2019), terdapat beberapa penyebab kepuasan kerja yaitu :

1) Pemenuhan Kebutuhan

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

3) Pencapaian nilai

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukan bahwa kepuasan merupakan hasil dari pesrsepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4) Keadilan

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5) Komponen genetik

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinann bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja, dan lain-lain) maupun eksternal.

4. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Terdapat beberapa definisi mengenai budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli seperti yang akan dikemukakan di bawah ini. Menurut Vecchio dalam Wibowo, (2010), memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini mengajarkan bahwa budaya organisasi menyangkut

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

keyakinan dan perasan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Sementara itu menurut Gibson et.al dalam Wibowo, (2010), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana presepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan.

Pengertian mengenai budaya organisasi juga dikemukakan oleh Barry Phegan dalam Wibowo, (2010), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan baik tanpa yang membuat peralatan dan orang bekerjasama dalam harmoni. Sedangkan menurut Wibowo, (2010), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis di turunkan dari generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

b. Fungsi budaya organisasi

Terdapat beberapa fungsi budaya organisasi Menurut Robbins dalam Wibowo, (2010) :

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

1) Mempunyai *boundrary-roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan yang lainnya.
2) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi
3) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual.
4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan oleh pekerja.
5) Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilakukan pekerja.

c. Tipe budaya organisasi

Menurut Jeff Cartwright dalam Wibowo, (2010), menyatakan adanya empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yauti sebagai berikut :

1) *The Monoculture*

Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berfikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnya mempunyai satu pikiran. Merupakan model "ras murni" yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

Monoculture sangatlah kuat karena sangat terfokus tajam. Sebagai ekstrem, orangnya *fanatic* dan *fundamentalis*. Dalam bisnis,

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

monoculture didominasi oleh satu orang atau satu sasaran, yang berfikir tunggal, dengan jiwa kewirausahaan yang kuat.

2) *The Superordinate Culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing – masing dengan keyakinan dan nilai – nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi.

The superordinate culture merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas, energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerja bersama dalam harmoni. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan.

3) *The Divisive Culture*

The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuan sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Tidak ada perusahaan dan konflik antara "kita dan mereka". Tidak dapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan.

Dalam kasus ekstrem, orang yang berada dalam *divisive multicultur* merasa bukan bagian darinya dan melakukan

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

pembrontakan terhadapnya. Vandalisme, kejahatan, inefisiensi dan kekacauan merupakan gejala budaya ini. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan.

4) *The Disjunctive Culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Sebagai contohnya adalah Yugoslavia, Bosnia, dan Uni Soviet. Demikian pula perang sipil di Afrika yang berkepanjangan.

Pecahnya konglomerasi dengan menjual unit bisnis individual dan gagalnya merger organisasi karena tidak kompatibelnya budaya. Banyak kasus dimana merger perusahaan transnasional gagal karena tidak kompetenya budaya atau kepribadian mereka atau pertengkaran di antara eksekutif puncak.

Menurut Robbins dalam Andi, dkk (2019) terdapat indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong unutk berinovasi dan mengambil resiko.
2) Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan mengharapkan untuk menunjukan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3) Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

4) Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.
5) Berorientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja di organisir di sekitar team daripada individu.
6) Agresivitas yaitu Sejauh mana orang agresif dan kompetitif.
7) Stabilitas yaitu Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
1	Irsyada dkk e – Jurnal Riset Manajemen (2018)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan PG. Kebon Agung Malang, Jawa Timur.
2	Agustina, dkk (2019). Sinta 3	Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
3	Lestari. dkk (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh **tidak signifikan** terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
4	Aisyah, dkk. Vol. 1 No. 2 Oktober 2014	Pengaruh *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.	Budaya Organisasi mempunyai pengaruh **tidak signifikan** terhadap Kinerja Karyawan.
5	Widodo, ISSN: 2088-3145, Vol. 11 No. 1Juni 2019	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.	Budaya Organisasi berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai
6	Widodo, ISSN: 2088-3145, Vol. 11 No. 1Juni 2019 Sinta 5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai.	Kepuasan Kerja **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebersihan Kota Binjai
7	Latief, dkk (2019) Sinta 4	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
8	Paschal & Nizam, 2016) Vol. 4 (No.1) ISSN: 2289-4519	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Telekomunikasi Singapura	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh **signifikan** besar pada Kinerja Karyawan. (inter)

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
9	Akhtar, et al (2017) Volume 6 • Issue 3 • 1000243, ISSN: 2168-9601	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis data menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (inter)
10	Wahid & Fadlallh, (2015) Volume 2, Issue 1, ISSN (Online): 2349–5219	Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Aplikasi pada Fakultas Sains dan Studi Kemanusiaan Universitas Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj	Hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (inter)
11	Yudha, (2018) Vol. 9. No.2 ISSN 2086-3300 Sinta 5	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
12	Nurhasanah, dan Sumardi, Volume 14, No. 2, Juli 2018 Sinta 4	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Ciberkom (Detikcom)	Kecerdasan Emosional berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
13	Sumarwinati, dkk. VOL. 8, NO. 1 : 13-27 MARET 2019 ISSN: 2085-9996	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
14	Gaby, dkk. Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3938- 3947, ISSN 2303-1174	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	Budaya Organisasi berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
		PLN wilayah (PERSERO) Sulutenggo	
15	Winata, Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN 2355-1488	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Kepuasan Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
16	Suryadi, dan Efendi, Volume 14, No. 2, Juli 2018 Sinta 4	Pengaruh Motivasi Instrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BKN Jakarta	Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh **signifikan** terhadap Kinerja Karyawan (BKN) Jakarta
17	Romantik dan Endratno (2014) Sinta 5	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Pada Kantor Pelayanan Publik Di Kabupaten Purbalingga	Variabel Kecerdasan Emosional **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
18	Winata, dkk (2016) Vol. 4, No. 1. ISSN 2355-1488	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	Kepuasan Kerja **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
19	Nasutiuon, (2019) Vol. 7 NO. 1. ISSN 2615-1855	Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera	Kepuasan Kerja **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
20	Ismail, dkk (2016) Vol 1. No 7	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan kecerdasan	Kecerdasan Emosional **berpengaruh**

No	Peneliti	Judul Peneliti	Hasil
		Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	**signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
21	Mulyasari, (2018) Vol. 2. No. 2. ISSN 2580-4138 Sinta 5	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Kecerdasan Emosional **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan
22	Rumagit, dkk (2019). Vol. 7. No. 3. ISSN 2303-1174 Sinta 3	Pengaruh Disiplin Kerja, Movitasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan

C. Hubungan antar variabel dan kerangka pemikiran

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional dapat membuat seseorang mampu bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati, tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati, dan mencegah agar tidak melumpuhkan pikiran. Kemampuan yang dibangun kecerdasan emosional tersebut akan membantu karyawan dalam meminimalisasi hambatan yang dihadapinya terkait pelaksanaan kerja, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan kinerjanya

Penelitian Nurhasanah, (2018) menghasilkan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional seorang karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Penelitian dalam Irsyada, dkk (2018) bahwa Kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang, Jawa Timur. Penelitian yang

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

dilakukan oleh Mulyasari (2018) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut. Penelitian selanjutnya oleh Damaryanthi dan Dewi (2016) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja ini berarti karyawan yang memiliki kecerdasan yang tinggi akan lebih optimal dalam menunjukkan kinerja mereka.

2. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting, sebab seorang karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kinerja karyawan menjadi tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam. Penelitian selanjutnya oleh Latief, dkk (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di lakukan oleh Nasution (2019) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Sei Rumbia Estate. Hasil penelitian oleh Winata (2016) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

3. Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan

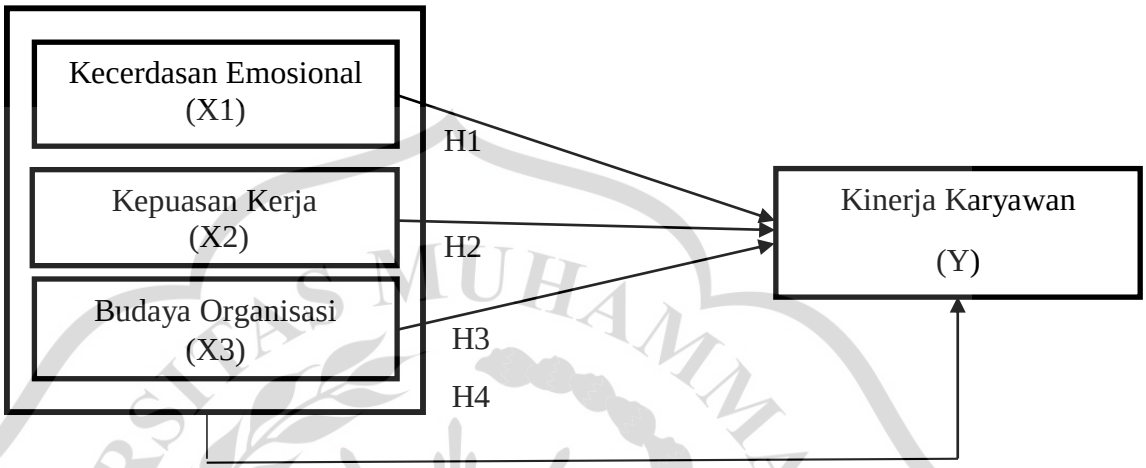
Budaya organisasi suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Dapat disimpulkan sebuah kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, yang gunanya untuk membuat karyawan dapat lebih mudah beradaptasi dalam menghadapi masalah-masalah yang diperhadapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rumagit, dkk (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Suluttenggo Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarwinati dan Ratnasari (2019) bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020

D. Kerangka pemikiran

Berdasarkan penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2

Gambar Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.

H2 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.

H3 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.

H4 : Kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Purwokerto.

Pengaruh Kecerdasan Emosional…, Anggit Priyo Wicaksono, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020