

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Atribusi

Menurut (B Weiner, 1999) teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu

(B Weiner, 1999) adalah peneliti pertama yang mengenalkan teori atribusi saat teori-teori belajar dari pendekatan behaviorisme (contohnya teori operant conditioning), teori-teori memori dan teori-teori psikoanalisis mendominasi ranah psikologi akademis. Melalui teori atribusinya, Heider mencoba untuk menekankan bahwa mempelajari atribusi sangatlah penting karena atribusi memberikan pengaruh pada apa yang dirasakan dan apa yang dilakukan oleh manusia. Heider juga merupakan peneliti pertama yang mengkaji tentang proses atribusi khususnya pada bagaimana seseorang membangun sebuah impresi atau kesan bagi orang lain. Menurutnya,

impresi atau kesan ini dibangun melalui tahapan proses yaitu pengamatan perilaku, menentukan apakah perilaku itu disengaja atau tidak, dan mengelompokkan perilaku ke dalam perilaku yang termotivasi secara internal atau eksternal. Terdapat dua pengertian atribusi yaitu atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas.

Menurut (B Weiner, 1999) faktor-faktor penting yang mempengaruhi atribusi adalah kemampuan, upaya atau usaha, kesulitan tugas, dan keberuntungan. Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi.

b. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Nurudin, 2017), menyatakan kinerja karyawan ialah hasil kerja atau ukuran pencapaian tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan biasanya adalah perwujudan berdasarkan pekerjaan yg dilakukan & umumnya dipakai menjadi dasar atau evaluasi karyawan pada suatu organisasi. Lantaran kinerja yg baik adalah langkah menuju pencapaian tujuan organisasi, maka kinerja juga adalah indera krusial

buat mencapai tujuan organisasi, sebagai akibatnya diharapkan upaya buat menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Indajang dkk., 2020), kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi, karena kinerja sebagai suatu alat untuk mengetahui kondisi tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi organisasi tersebut, serta dapat mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional perusahaan. Dengan adanya informasi mengenai kinerja, maka perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat diperlukan untuk menentukan tingkat keberhasilan perusahaan untuk memutuskan suatu tindakan. Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk mencapai target tugas yang telah diberikan dan disepakati.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor - faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti menurut (Yusnita & Rohana, 2022) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor sebagai berikut.

- 1) Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
- 2) Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi
- 3) Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut (Mangkunegara & Puspitasari, 2015), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *Reality (knowledge + skill)*. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi

kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut (Yusnita & Rohana, 2022), yaitu:

a) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).

b) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c) Ketepatan Waktu

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

d) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pegawai atau karyawan untuk melakukan tugasnya apakah dikerjakan dengan akurat tanpa melakukan kesalahan atau tidak. Kinerja karyawan ini

dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi.

e) **Tanggung jawab**

tanggung jawab adalah keadaan untuk wajib menanggung segala sesuatunya. Di tempat kerja, tanggung jawab mengacu pada sejauh mana Anda menjalankan peran dan tugas Anda untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

2. Kecerdasan Emosional

a. Definisi Kecerdasan emosional

Menurut (Melka dkk., 2017), Kecerdasan emosional diartikan sebagai keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Sedangkan menurut (Sari dkk., 2020) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan penentu keberhasilan kinerja karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan sanggup mengendalikan segala ego & keinginannya & sanggup memahami orang lain atau rekan kerja untuk membangun suasana kelompok kerja yang dinamis.

b. Teori pendekatan secara sifat

Menurut (Devan, 1997) kecerdasan emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Model kecerdasan emosional dan sosial telah mengenal pasti lima komponen *emotional intelligence* yang berhubungan rapat kepada keperibadian yang dominan iaitu kemahiran secara intrapersonal, kemahiran interpersonal, mengatur pemikiran, menguruskan tekanan dan mood umum.

Teori Paradigma Kecerdasan Emosional, Teori dengan paradigma kecerdasan emosional yang mewakili teori orientasi dan konteks dimana masing-masing memiliki hasrat untuk memahami sifat-sifat yang berhubungan dengan mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita dengan yang lain. Semua teori dengan paradigma kecerdasan emosional berusaha memahami bagaimana individu melihat, memahami, memanfaatkan, dan mengelola emosi dalam upaya memprediksi dan mendorong efektivitas pribadi.

1) **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Menurut (Janah & Fariyah, 2021) ,faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional meliputi :

- a) Hereditas/Genetik

Hereditas merupakan totalitas karakteristik individu yang diwariskan orangtua kepada anak atau segala potensi baik fisik maupun fisik maupun psikis yang dimiliki individu sejak masa konsepsi (pembuahan ovum oleh sperma) sebagai pewarisan orangtua melalui gen. Faktor yang bersifat bawaan genetik misalnya temperamen. Ada 4 temperamen, yaitu penakut, pemberani, periang, pemurung.

b) Faktor yang berasal dari lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga adalah sekolah pertama kami untuk mempelajari emosi. Dalam lingkungan yang akrab ini, bagaimana kita merasakan perasaan kita, bagaimana orang lain bereaksi terhadap perasaan kita, bagaimana memikirkan perasaan itu dan keputusan yang perlu kita tanggapi, Dan belajar membaca dan menulis untuk mengungkapkan harapan dan ketakutan kita.

c) lingkungan sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka membantu peserta didik agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual, dan emosional maupun sosial.

d) lingkungan masyarakat

Masyarakat merupakan faktor dari luar yang mempengaruhi kecerdasan emosional, di mana masyarakat yang maju dan

kompleks tuntutan hidupnya cenderung mendorong untuk hidup dalam situasi kompetitif, penuh saingan dan individualis dibanding dengan masyarakat sederhana.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Indikator kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh (Maitrianti, 2021), yaitu:

1) Pengenalan diri

Pengenalan diri adalah suatu tindakan untuk mengatur pikiran, perasaan, ketika dalam kondisi marah dan bagaimana merespon emosi marah yang dirasakannya, sehingga dapat mencegah sesuatu yang buruk atau merugikan diri sendiri.

2) Pengendalian diri

Pengendalian diri (self control) merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan perilaku mereka guna mencapai tujuan tertentu. Seorang individu dengan kendali diri yang baik, memahami benar konsekuensi akibat tindakan yang akan mereka lakukan.

3) Motivasi

Motivasi adalah kemampuan untuk mendorong diri sendiri untuk mengambil inisiatif atau melakukan tindakan demi meraih suatu tujuan. Dorongan ini datang dari dalam diri kita sendiri, dan bukan datang dari luar atau orang lain.

4) Empati

Sifat empati merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, kepentingan, kehendak, masalah, atau kesusahan yang dirasakan orang lain. Singkatnya, empati adalah ikut merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

5) keterampilan sosial

keterampilan sosial merupakan keterampilan berinteraksi dengan orang lain dalam konteks sosial dengan cara yang spesifik yang dapat diterima oleh masyarakat.

3. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Menurut (Dewi dkk., 2022) kompetensi adalah ciri-ciri yang mendasari sifat seseorang dan dikaitkan dengan kriteria yang berkaitan dengan kinerja yang baik atau efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dari pernyataan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa semakin kompeten seseorang, semakin baik, lebih baik, atau lebih efektif kinerja dan moral mereka dalam pekerjaan atau situasi mereka.

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Dick Grote, Presiden Grote Consulting Corporation yang berbasis di Dallas, merekomendasikan untuk memasukkan keterampilan budaya seperti etika dan integritas ke dalam setiap pekerjaan. Setiap pekerjaan juga

memiliki keahlian khusus, tambahannya. Misalnya, pemikiran analitis dan arah yang dihasilkan dapat menjadi penting dalam karir profesional. Untuk manajer, keterampilan terkait dapat mencakup pengembangan sumber daya, pendelegasian wewenang, dan keterampilan manajemen SDM. Keterampilan yang dipilih untuk evaluasi harus terkait erat dengan kesuksesan profesional.

Riset yg dilakukan sang University of Michigan Business School & disponsori sang SHRM & Global Consulting Alliance menemukan bahwa kesuksesan pada SDM ber gantung dalam kompetensi & keterampilan spesifik, 5 bidang utama berikut ini:

- 1) Kontribusi stratejik : Menghubungkan perusahaan dengan pasarnya dan dengan cepat menyelaraskan perilaku-perilaku karyawan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi.
- 2) Pengetahuan bisnis : Memahami cara bisnis dijalankan dan menerjemahkannya menjadi tindakan.
- 3) pribadi: Menunjukkan nilai yang dapat diukur, menjadi bagian dari tim eksekutif.
- 4) Penyampaian SDM : Memberikan layanan yang efisien dan efektif kepada para pelanggan dalam bidang-bidang penyediaan stat, manajainen kinerja. pengembangan, dan evaluasi.
- 5) Teknologi SDM : Menggunakan teknologi dan cara-cara berbasis Web untuk menyampaikan nilai kepada para pelanggan.

b. Teori *knowledge skill attitude*

Menurut (Chakraborty, 2013), *Skill* adalah kemampuan dan pengetahuan yang memampukan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. *Knowledge* adalah informasi atau pengetahuan mengenai suatu hal yang dimiliki seseorang. *skill* (ketrampilan), *knowledge* (pengetahuan), dan *attitude* (sikap). *Attitude* adalah cara seseorang merasakan atau berpikir mengenai suatu hal. *Soft Skills* dianggap menjadi penting karena ini menyangkut masalah sikap dan perilaku karyawan, munculnya perilaku yang buruk di perusahaan bisa sangat mempengaruhi pekerjaan. *Attitude* yang buruk tidak bisa terus kita pelihara didalam diri karena itu semua akan memiliki dampak negatif terhadap lingkungan ,pekerjaan, dan lainnya. Berbeda dengan *hard skills* yang lebih menekankan pada kemampuan teknis. Seperti *finance, planning, budgeting*, kemampuan berbahasa asing.

c. Tujuan kompetensi

Menurut (Liestiati, 2020), tujuan kompetensi dilakukan dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Untuk mendapatkan orang yang sesuai dengan jabatan yang tepat
- 2) Isi jabatan semakin kompleks,
- 3) Adanya perkembangan teknologi dan informasi semakin sengit,
- 4) Terjadinya perubahan gaya hidup (*lifestyle*);
- 5) Tuntutan untuk berpikir strategis;
- 6) Upaya untuk meminimalisir gap antar personal dalam internal perusahaan,

- 7) Adanya tuntutan organisasi sebagai upaya untuk masuk dalam persaingan terbuka (globalisasi).

d. Indikator Kompetensi

Menurut (Firdaus, 2017), Adapun indikator dari kompetensi adalah:

- 1) Keterampilan

Keterampilan kerja adalah keterampilan yang bekerja lebih baik dan memungkinkan Anda untuk melakukan tugas dan tugas menggunakan fasilitas kerja Anda. pengetahuan adalah seseorang dengan tingkat pendidikan dan keterampilan khusus yang dipadukan dengan kemampuan menerapkan keterampilan untuk mengidentifikasi dan memecahkan masalah. Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

- 2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan individu yg mempunyai taraf pendidikan & kemampuan spesifik yg dikombinasikan menggunakan kemampuan buat menerapkan keterampilan pada mengidentifikasi & merampungkan masalah.

- 3) Sikap

Sikap adalah pikiran dan perasaan puas atau tidak puas dan dapat disimpulkan sebagai suka dan tidak suka bekerja dengan kecenderungan untuk merespons secara positif atau negative untuk mendapatkan apa yang diinginkan ditempat kerja.

4. Etos Kerja Islami

a. Definisi Etos Kerja Islami

Menurut (Satar, 2021), Etos kerja dalam arti luas menyangkut akan akhlak dalam pekerjaan. Untuk bisa menimbang bagaimana akhlak seseorang dalam bekerja sangat tergantung dari cara melihat arti kerja dalam kehidupan, cara bekerja dan hakikat bekerja. Dalam Islam, iman banyak dikaitkan dengan amal. Dengan kata lain, kerja yang merupakan bagian dari amal tak lepas dari kaitan iman seseorang. Idealnya, semakin tinggi iman itu maka semangat kerjanya juga tidak rendah. Ungkapan iman sendiri berkaitan tidak hanya dengan hal-hal spiritual tetapi juga program aksi.

Etos kerja islami juga dapat diartikan sebagai kehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Sikap etos kerja tidak hanya dimiliki oleh individu saja, melainkan dapat dimiliki oleh kelompok ataupun masyarakat. Jadi etos kerja Islami ialah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan/aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunnah.

b. Teori Pertukaran sosial (*social exchange theory*)

Menurut (Cropanzano dkk., 2017), Teori Pertukaran Sosial (*social exchange theory*) yang dikemukakan Blau sangat relevan sebagai *grand theory*. Pertukaran sosial menjadi konsep untuk menjelaskan bagaimana organisasi tidak semata-mata mengedepankan hubungan transaksional, namun juga mengedepankan hubungan pertukaran sosial sebagai tanggung jawab normatif organisasi. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) didasarkan pada ide bahwa orang memandang hubungan mereka dalam konteks ekonomi dan mereka menghitung pengorbanan dan membandingkannya dengan penghargaan yang didapatkan dengan meneruskan hubungan itu. mengimplikasikan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh perusahaan membuat karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif melalui kinerja karyawan.

pertukaran sosial teori merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu karyawan saling melengkapi. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*).

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami

Menurut (Efrina, 2019), etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem

keimanan atau akidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kebidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi

manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin 29 meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

d. Indikator Etos Kerja Islami

Indikator Etos Kerja Islami yang dikemukakan oleh (Alisiya & Fikriyah, 2022), yaitu:

1) Profesional

Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam. Rasulullah, para nabi dan para sahabat adalah para profesional yang memiliki keahlian dan pekerja keras. Mereka selalu menganjurkan dan menteladani orang lain untuk mengerjakan hal yang sama.

2) Tekun

Ketekunan berarti berdisiplin diri dalam suatu hal dan terus melakukan usaha langkah demi langkah. Orang yang tekun tidak

akan merasa bosan untuk terus berusaha. Islam mengajarkan ketekunan melalui salat wajib yang harus dikerjakan secara rutin lima waktu setiap hari.

3) Jujur

Sikap terbuka dan jujur merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja dan meraih keberhasilan karena dengan jujur kita mengetahui kemampuan diri sendiri dengan baik

4) Motivasi

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

5) Disiplin

Allah telah menyuruh kita untuk taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, disiplin adalah salah satu bentuk taat pada peraturan, terutama aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Dengan disiplin, tentunya kita akan selalu berusaha mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat waktu.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian Terdahulu yang telah mengkaji mengenai pengaruh Kecerdasan emosional, Kompetensi dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan antara lain ;

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	(Setyaningrum dkk., 2016) ISSN 2303-1174 JurnalAdministrasi Bisnis Vol. 36 No. 1 Juli 2016 Jurnal Acuan	Variabel Independent : X1:Kecerdasan Emosional Variabel Dependent : Y: Kinerja Karyawan	1. Variabel Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Satar, 2021) P-ISSN 2684-9440 E-ISSN 2715-6370 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam	Variabel Independent : X1: Etos kerja islami Variabel Dependent : Y: Kinerja karyawan	1. Etos Kerja Islami Terbukti Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3.	(Pramuditha, 2017) ISSN 2443-3756 Jurnal Administrasi Bisnis Vol :3 NO:1 (2017)	Variabel Independent : X1:Kecerdasan Emosional X2:Kepuasan Kerja Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawani	1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh secara Slimultan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Asroti dkk., 2022) ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022	Variabel Independent: X1: Etos Kerja Islami X2:Kompensasi Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Menemukan bahwa Etos Kerja Islami tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Amellya dkk., 2022) p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262	Variabel Independent: X1: Kompetensi X2: Motivasi	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

	Journal Management, Business, and Accounting Vol. 21, No. 1, April 2022	Variabel Dependent : Y: Kinerja karyawan	2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
6.	(Irfan dkk., 2021) p-ISSN: 1979-0643 e-ISSN : 2685-7324 Volume 16 Nomor 1 (2021)	Variabel Independent: X1: Kecerdasan Emosional Variabel Dependent : Y: Kinerja karyawan	1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Firdausyi & Kasmari, 2022) ISSN : 2597 - 4084 Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022)	Variabel Independent: X1: Etos Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Variabel Dependent : Y: Kinerja Karyawan	1. Etos Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan kinerja karyawan.
8.	(Indajang dkk., 2020) ISSN 2549-1660 ISSN 2550-1305 Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosia Volume (2) (2020): 393-406	Variabel Independent: X1: Budaya Organisasi X2: Kepemimpinan X3: Kompetensi Variabel Dependent : Y: Kinerja karyawan	1. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
9.	(Widodo & Yandi, 2022) e-ISSN: 2829-4580, p-ISSN: 2829-4599 Jurnal Ilmu Multidisiplin Vol. 1 No. 1, April 2022	Variabel Independent: X1: Kompetensi X2: Kompensasi X3: Motivasi Variabel Dependent : Y: Kinerja Karyawan	1. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			pengembangan kinerja karyawan.
10.	(Lansart dkk., 2019) ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019	Variabel Independent: X1:Kecerdasan Emosional X2:Dukungan Organisasi X3:Keadilan Organisasional Variabel Dependent : Y:Kinerja karyawan	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. 3. Keadilan Organisasional tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
11.	(Liestiati, 2020) p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 Economic, Accounting, Management and Business Vol. 3, No. 3, July 2020	Variabel Independent: X1:Kecerdasan Emosional X2:Kompetensi X3: Kredibilitas Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kredibilitas Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
12.	(Syah et al., 2021) P-ISSN:2722-0958 E-ISSN:2722 0943 Jurnal Manajemen Profesional Vol. 2 No. 7 Juli 2019	Variabel Independent: X1 : Kompetensi X2:Motivasi Kerja Islami X3: Kompensasi Variabel Dependent : Y:Kinerja karyawan	1. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. 3. Kompensasi sangat signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Karyawan.
13.	(Mulyasari dkk., 2020) ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E2579-812X Journal Of Management Review Volume 2 Number 2 Page (190-197)	Variabel Independent: X1:Kecerdasan Emosional X2:Kompetensi Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan. 2. Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

14.	<p>(B.Radha & Shree, 2017)</p> <p>ISSN Number: 2227-1287</p> <p><i>International Academic Research Journal of Business and Management</i></p> <p>Peneliti dan Identitas Jurnal Vol. No.6, Issue No 2, December 2017</p>	<p>Variabel Independent: X1:Kecerdasan Emosional</p> <p>Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja.</p>
15.	<p>(Tarigan & Setiawan, 2020)(Tarigan & Setiawan, 2020)</p> <p>e-ISSN: 2615-3076</p> <p>p-ISSN: 2615-1715</p> <p><i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i></p> <p>Volume 3, No 2, May 2020, Page: 858-867</p>	<p>Variabel Independent: X1:Kompetensi</p> <p>Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.</p>
16.	<p>(Sukmawati dkk, 2020)</p> <p>ISSN: 2085-9996</p> <p>Jurnal Dimensi</p> <p>VOL. 9, NO. 3 : 461-479</p>	<p>Variabel Independent: X1:Gaya Kepemimpinan X2:Komunikasi X3: Pelatihan X4: Etos Kerja X5: Karakteristik</p> <p>Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Etos Kerja Berpengaruh Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>5. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

17.	(Kristano & Wijono, 2022) p-ISSN:2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, No. 9, September 2022	Variabel Independent: X1:Etos Kerja Islami X2:Organization AlCitizenship Behavior Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Etos Kerja Islami Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. organizational citizenship behavior (OCB) Berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan.
18.	(Septianingsih dkk., 2020) p-ISSN 2621-6833 e-ISSN 2621-7465 <i>Jurnal Islamic Banking and Finance</i> Volume 3 Nomor 2, November 2020	Variabel Independent: X1: Etos Kerja Islaami Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Etos Kerja Islami Terbukti Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
19.	(Sarumaha, 2022) P-ISSN:2829 8888 E-ISSN:2829 846 Vol. 1, No. 1, Mei (2022)	Variabel Independent: X1:Budaya Organisasi X2:Kompetensi Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
20.	(Wahyudi dkk, 2022) 1411-9293 e-ISSN 2579-4094. Jurnal Manajemen Maranatha. Volume 21, Nomor 2, Mei 2022	Variabel Independent: X1:Kompetensi Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Kompetensi Dapat Memengaruhi Kinerja Karyawan Secara Signifikan.
21.	(Dewianawati dkk, 2022) P-ISSN: 2829-0232	Variabel Independent: X1:Kecerdasan Emosional X2: Kompetensi	1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

	E-ISSN: 2829-0038 Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan Vol. 1, No. 3, September 2022.	X3: Komunikasi Variabel Dependent : Y: Kinerja Karyawan	2. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. 3. komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
22.	(Pratama & Riana, 2022) P-ISSN (2829-8888) E-ISSN (2829-8462) Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Vol. 1, No. 1, Mei (2022).	Variabel Independent: X1: Pelatihan X2: Kompetensi X3: Motivasi Variabel Dependent : Y: Kinerja Karyawan	1. Pelatihan Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompetensi, Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Motivasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.
23.	(Winarto, 2021) ISSN 0216-373X ISSN 2502-4578 Jurnal Ekonomi Modernisasi, Volume (3) 2021,	Variabel Independent: X1: Etos Kerja Islami Variabel Dependent : Y: kinerja Karyawan	1. Etos Kerja Islami Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
24.	(Efrina, 2019) P-ISSN: 2355-0228 E-ISSN: 2502-8316 Jurnal Ekonomi Syariah Volume 7, Nomor 2, 2019	Variabel Independent: X1: Etos Kerja Islami X2: Budaya Organisasi Variabel Dependent : Y: Kinerja Karyawan	1. Etos Kerja Islami Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
25.	(Dewianawati dkk., 2022) E-ISSN : 2774-3020 Jurnal EMAS	Variabel Independent: X1: Etos Kerja Islam X2: Budaya Organisasi	1. Etos Kerja Islami Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

	Vol 3 Nomor 1 Januari 2022	Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	
26.	(Syah dkk., 2021) ISSN 2085-2215 Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta Vol.19 No.2 April 2021	Variabel Independent: X1:Kompensasi Non Finansial X2: Kompetensi Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
27.	(Castana & Widodo, 2021) <i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> e-ISSN262 1-3389 p-ISSN 2615-3009 Volume 6 Nomor 1, Juli-Desember 2022	Variabel Independent: X1:Kompetensi X2:Disiplin X3:Stress Kerja Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, 2. Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 3. Stress Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
28.	(Kristano & Wijono, 2022) ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 6 No.1 Maret 2022	Variabel Independent: X1:Kompetensi X2:Karakteristik Variabel Dependent : Y:Kinerja Karyawan	1. Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Karakteristik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
29.	Bakri (2022) ISSN : 2614-8519 Journal of Management Volume 5 Issue 1 (2022)	X1:Kompetensi X2:Budaya Organisasi X3: Disiplin Y:Kinerja Karyawan	1. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan. 2. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

			3. Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
30.	(Satar, 2021) P-ISSN 2684-9440 E-ISSN 2715-6370 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam	X1: Etos Kerja Islami Y:Kinerja Karyawan	1. Etos Kerja Islami Terbukti Memiliki Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan .

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

kepribadian yang dominan merupakan kemahiran secara intrapersonal, mengatur pemikiran, mengurus tekanan dan mood. Secara umum Kecerdasan emosional adalah cara seseorang karyawan dalam mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

Menurut (Goleman, 2001), Teori Paradigma Kecerdasan Emosional, Teori dengan paradigma kecerdasan emosional yang mewakili teori orientasi dan konteks dimana masing-masing memiliki hasrat untuk memahami sifat-sifat yang berhubungan dengan mengenali dan mengatur emosi dalam diri kita dengan yang lain. Semua teori dengan paradigma kecerdasan emosional berusaha memahami bagaimana individu melihat, memahami, memanfaatkan, dan mengelola emosi dalam upaya memprediksi dan mendorong efektivitas pribadi. Menurut (Devan, 1997) model kecerdasan emosional dan social telah mengenal pasti lima

komponen *emotional intelligence* yang berhubungan rapat kepada kepribadian yang dominan yaitu kemahiran secara intrapersonal, kemahiran interpersonal, mengatur pemikiran, mengurus tekanan dan mood. Secara umum Kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain. (Sakti dkk., 2020), menyebut kemampuan tersebut sebagai Emotional Intelligence atau kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*. Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewantara dkk., 2022), (Zaputra dkk., 2022), (Danoe, 2022), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Chakraborty, 2013), *Skill* adalah kemampuan dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. *Knowledge* adalah informasi atau pengetahuan mengenai suatu hal yang dimiliki seseorang. *skill* (ketrampilan), *knowledge* (pengetahuan), dan *attitude* (sikap). *Attitude* adalah cara seseorang merasakan atau berpikir mengenai suatu hal. *Soft Skills* dianggap menjadi penting karena ini menyangkut masalah sikap dan perilaku karyawan, munculnya perilaku yang buruk di perusahaan bisa sangat mempengaruhi pekerjaan. *Attitude* yang buruk tidak bisa terus kita pelihara didalam diri karena itu semua akan

memiliki dampak negatif terhadap lingkungan ,pekerjaan, dan lainnya. Berbeda dengan *hard skills* yang lebih menekankan pada kemampuan teknis. Seperti *finance, planning, budgeting*, kemampuan berbahasa asing.

Job competency theory competence adalah sebagai karakteristik yang mendasari seorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of an individual which is causally realed to criterion-referenced effective and or superior performance in a job situation*), *Underlying characteristics* mengandung makna kompetensi adalah pada bagian kepribadian yang diprediksi pada bagian keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompetensi seorang karyawan, dimana kompetensi itu menunjang untuk bekerja lebih baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompetensi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus. Hubungan atau pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya di antaranya, adalah: Menurut Setiawan dan (Setiawan & Syaifuddin, 2020) kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi: (Ansori & Ali, 2015), (Rahmawati dkk., 2020) Kinerja karyawan: (Riyanto, 2017), (Prayetno & Ali, 2020), Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edy & Risambessy, 2018), (Esthi & Savhira, 2019), (Wicaksono, 2019)

menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

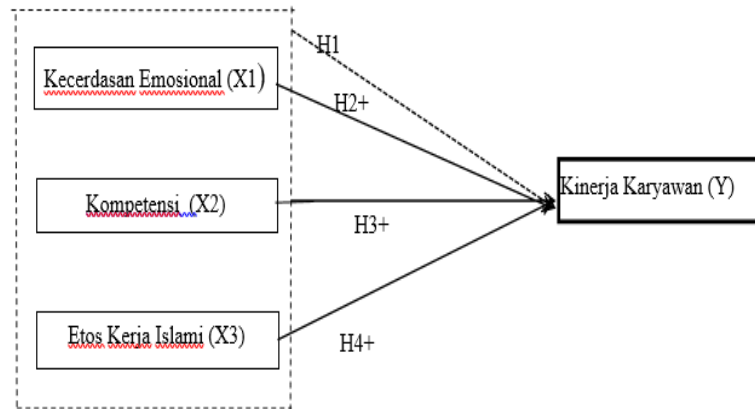
3. Pengaruh Etos kerja islami terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Cropanzano dkk., 2017), Teori Pertukaran Sosial (*social exchange theory*) yang dikemukakan Blau sangat relevan sebagai *grand theory*. Pertukaran sosial menjadi konsep untuk menjelaskan bagaimana organisasi tidak semata-mata mengedepankan hubungan transaksional, namun juga mengedepankan hubungan pertukaran sosial sebagai tanggung jawab normatif organisasi. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) didasarkan pada ide bahwa orang memandang hubungan mereka dalam konteks ekonomi dan mereka menghitung pengorbanan dan membandingkannya dengan penghargaan yang didapatkan dengan meneruskan hubungan itu. mengimplikasikan bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh perusahaan membuat karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif melalui kinerja karyawan.

pertukaran sosial teori merupakan sebuah teori yang menjelaskan tentang bagaimana individu karyawan saling melengkapi. Dengan kata lain hubungan pertukaran dengan orang lain akan menghasilkan suatu imbalan bagi kita. Seperti halnya teori pembelajaran sosial, teori pertukaran sosial pun melihat antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi (*reciprocal*).

Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang nantinya akan mempengaruhi auditor dalam mengambil opini yang sesuai. Beberapa penelitian sudah dilakukan tentang etos kerja islami, Menurut (Sukmawati dkk., 2020), (Satar, 2021), (Firdausyi & Kasmari, 2022), (Efrina, 2019), etos Kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Etos Kerja islami dengan Kinerja karyawan, Menurut (Septianingsih dkk., 2020), (Nisak & Adityawarman, 2021), (Firdausyi & Kasmari, 2022), Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemaparan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasing & Sulkarnain, 2019)

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu peluang dalam membangun kebiasaan-kebiasaan positif untuk secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam secara efektif dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi terhadap Kinerja karyawan.



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

---> : Secara Parsial
 —> : Secara Simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: kecerdasan emosional, kompetensi, dan etos kerja islami berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan dalam PT. Tiga

Putra Abadi Perkasa Purbalingga

H2: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

H3: kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

H4: etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Purbalingga

