

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Singgal (2023) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Menurut Robbins (2006) dalam Maya, dkk (2018) kinerja karyawan merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu dalam pekerjaan. Sedangkan Rivai, (2005) dalam Maya, dkk (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pelaksanaan usaha secara kualitas baik fisik maupun non fisik yang diperoleh berdasarkan prestasi kinerja dan kemampuan yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Teori Keseimbangan

Menurut Severin dalam bukunya Teori Komunikasi (2007) menjelaskan, teori keseimbangan berhubungan dengan langkah seseorang dalam menata sikap baik dengan orang lain atau benda dalam hubungannya dengan sikap psikologis. ketika manusia menghadapi ketidakseimbangan maka akan muncul rasa tegang dan tertekan untuk mengembalikannya kembali menjadi seimbang. tingkat kesenangan tidak dapat dijelaskan secara detail, sebuah hubungan dapat terjalin secara positif maupun negatif. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Menurut Daulay, kurnia dan maulana (2018) untuk Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi
- 2) Tanggungjawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa
- 3) Disiplin Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadine and Rusel (2013) dalam Nurfajar, dkk (2018) ada 6 indikator kinerja, yaitu :

- 1) *Quality* (kualitas), terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) *Quantity* (kuantitas), terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu), terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya), terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi seperti SDM, uang, material, dan teknologi dalam mendapatkan dan memperoleh hasil yang maksimal atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* (perlu pengawasan), terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact* (dampak interpersonal), kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Dalam makna paling harfiah, *Oxford English Dictionary* mendefinikan emosi sebagai “setiap kegiatan atau pergolakan pikiran,

perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap”. Emosi merujuk pada suatu perasaan yang dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak, kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatuh keadaan jiwa (Goleman, 2018). Pujiati (2022) menyatakan bahwa Kecerdasan spiritual adalah sesuatu yang memberikan makna dan nilai dari apa yang telah dilakukan. Makna dan nilai diperoleh berdasarkan keyakinan yang diimaninya. Biasanya untuk memiliki keimanan tersebut bersumber dari doktrin keyakinan seseorang kepada sesuatu yang dianggap benar dan menjadi pedoman hidupnya. Kemampuan spiritual biasanya ditandai dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan hawa nafsunya karena tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam keyakinannya

Menurut Steiner (1997) dalam Maya, dkk (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional atau yang lebih dikenal dengan *Emotional Quotient* (EQ) adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan atas tindakan mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri atau orang lain.

b. Teori Paradigma Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018) 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

c. Faktor Faktor kecerdasan Emosional

- 1). Kesadaran diri Adalah salahsatu kemampuan diri untuk memahami emosi yang ada dalam diri sendiri.
- 2). Cara mengatur diri adalah kemampuan untuk berpikir sebelum berbicara.
- 3). Motivasi adalah sebuah proses yang dapat mengarahkan dan memengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya.

d. Indikator-indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018), terdapat indikator kecerdasan emosional

yaitu :

1) Kesadaran Diri (*Self-awareness*)

Self-awareness adalah kemampuan merasa dan memahami makna dari emosi kit sendiri. Kita lebih sensitif melemahkan respon emosional pada kejadian dan memahami pesan mereka.

2) Pengaturan Diri (*Self-management*)

Self-management adalah kemampuan mengelola emosi kita sendiri, sesuatu yang kita semua lakukan pada suatu tingkat tertentu. Kita menjaga gerak hati kita yang mengganggu dalam pengawasan

3) Motivasi (*Motivation*)

Hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan insentif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4) Empati (*empathy/social-awareness*)

5) *Social-awareness* adalah kemampuan merasakan dan memahami emosi orang lain. Untuk sebagian besar, kemampuan ini ditunjukkan oleh empati, mempunyai pemahaman tentang dan sensitivitas pada perasaan, pikiran, dan situasi orang lain.

6) Pengaturan hubungan *Relationship management*

Relationship management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dengan tim.

3. Organizational Citizenship Behavior

a. Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Kaswan (1988) dalam Anwar (2021) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya.. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan

peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal. Anwar (2021) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela, tidak merupakan bagian dari pekerjaan formal, serta secara tidak langsung dikenali oleh sistem reward. Oleh karena itu, OCB dikenal dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan performa suatu organisasi. Menurut Marinan Darto (2014) dalam Wati (2018) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah suatu perilaku tiap individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dengan *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektifitas organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela diluar pekerjaan formal yang sudah ditentukan, namun memberikan dampak positif bagi perusahaan secara efektif dan efisien.

b. Teori Perilaku Organisasi

Menurut Roy (2023) Perilaku Organisasional adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasional juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Teori ini menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktifitas, kinerja karyawan dan manajemen.

c. Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Rahayanti (2018) faktor yang mempengaruhi OCB antara lain kepuasan kerja, persepsi karyawan terhadap organisasi, karakteristik karyawan seperti pertentangan individu dengan kultur organisasi, serta hubungan antara atasan dengan bawahan.

d. Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Anwar (2021) perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya. indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*, diantaranya yaitu :

a) *Altruism* (altruisme)

Merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

b) *Conscientiousness* (kesadaram)

Merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi dari yang diharapkan perusahaan, dimana perilaku sukarela ini bukan merupakan kewajiban atau tugas dari karyawan yang bersangkutan.

c) *Sportmanship* (sportivitas)

Merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

d) *Courtesy* (kesopanan)

Merupakan perilaku dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah antar karyawan, sehingga orang yang memiliki *courtesy* adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

e) *Civic Virtue* (kebajikan sipil)

Merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi dimana kecenderungan karyawan akan mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur dalam organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

4. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Keterlibatan Kerja

Menurut Sianturi dkk. (2023) mendefinisikan Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggungjawab pencapaian tujuan itu. Selain itu keterlibatan kerja juga merupakan sejauh mana seseorang karyawan terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Setiawan dkk. (2023) keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat

secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sutrisno (2014) dalam Hidayat (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukan untuk keberhargaan dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan mampu terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap penting pekerjaannya.

b. Teori Harapan

Teori Harapan (*expectancy theory*) dari Vroom (1964) Indriyani (2019) menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Kunci untuk teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan akhirnya antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individual.

c. Faktor faktor ketertlibatan kerja

1). Usia

Usia memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja dimana karyawan dengan usai tua lebih puas dengan pekerjaan mereka begitupun sebaliknya

2). Pendidikan

Semakin tinggi Pendidikan akan mempengaruhi pada keterlibatan kerja

3). Jenis kelamin

Laki – laki dan perempuan mempunyai perbedaan psikologis dimana laki-laki cenderung rasional

4). Jabatan

Manusia menganggap bahwa seseorang yang bekerja yang lebih tinggi akan merasa lebih tertib dalam pekerjaan.

i. Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Kembau, Sendow, and Tawas (2018) menyatakan bahwa ada 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan sebagai tujuan hidup Sebagai tujuan utama kehidupan di tempat kerja, partisipasi kerja dianggap sebagai sejauh mana seseorang menganggap kondisi kerja itu penting, dan dianggap sebagai pusat identitas pribadi karena adanya peluang untuk memenuhi kebutuhan utamanya.
2. Partisipasi aktif dalam pekerjaan Dalam partisipasi aktif dalam pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi menyiratkan kesempatan untuk membuat keputusan kerja, memberikan kontribusi penting untuk tujuan organisasi, dan mencapai penentuan nasib sendiri. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan untuk mempromosikan

perwujudan prestise, otonomi diri dan kebutuhan harga diri.

3. Kinerja sebagai pusat harga diri Dalam proses menjadikan kinerja sebagai harga diri, keterlibatan kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah pusat perasaan yang layak.
4. Kesesuaian kinerja dan konsep diri Kinerja di tempat kerja sesuai dengan perasaan yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini yang berhubungan dengan variabel penelitian antara lain kecerdasan emosional, *organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan			
1	Maya, dkk (2018) Juima Vol. 8 No. 2, September 2018 DOI: https://doi.org/10.36733/juima.v8i2.288 P-ISSN : 2337-9804	X1 : Kecerdasan emosional X2 : Kepercayaan diri Y : Kinerja karyawan	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan
2	Riana, dkk (2018) Juima Vol. 8 No. 2, September 2018 DOI: https://doi.org/10.36733/juima.v8i2.288	X1 : Kecerdasan intelektual X2 : Kecerdasan emosional X3 Kecerdasan spiritual	1. Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja terhadap kinerja

	<p><u>0.36733/juima.v8i2.29</u> <u>6</u></p> <p>P-ISSN : 2337-9804</p>	<p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>karyawan</p> <p>2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
3	<p>Suhartini dan anisa (2017)</p> <p>Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi Vol.4, No.1, Juni 2017</p> <p>ISSN 2442-4951</p>	<p>X1 : Kecerdasan emosional X2 : Kecerdasan spiritual</p> <p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p>Indriyani dan Utami (2018)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 59 No. 1 Juni 2018</p>	<p>X1 : Kecerdasan emosional X2 : Kecerdasan spiritual</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Anwar (2021)</p> <p>Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Volume 4 Nomor 1 Maret 2021</p>	<p>X1 : organizational citizenship behavior (OCB)</p> <p>Y1 : kepuasan Kerja Y2 : Kinerja karyawan</p>	<p>1. Organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Organizational</p>

			citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6	<p>Kurnianto dan Kharisudin (2022)</p> <p>PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika 5, 740-751 ISSN 2613-9189</p>	<p>X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin kerja X3 : Kepuasan kerja X4 : Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	<p>Dhani dan Sharma (2017)</p> <p><i>Procedia Computer Science</i> 122 (2017) 180–185</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.358</p>	<p>X1 : Emotional Intelligence Y: Job Performance</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Performance</i>
8	<p>Julita, dkk (2019)</p> <p>Jupitek: Jurnal Pendidikan Matematika, 2(1), 31-34</p> <p>P-ISSN : 2655-2841</p>	<p>X1 : Kecerdasan emosional X2 : <i>Self efficacy</i> Y : Kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tidak terdapat

	E-ISSN : 2655-6464		pengaruh antara <i>Self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan
9.	Sholikhah (2022) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 1 ISSN 1978-3108 (Print)	X1 : Kepuasan kerja X2: Komitment organisasi Y : OCB	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB 2. Tidak terdapat pengaruh antara Komitment organisasi terhadap kinerja OCB
Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan			
10	Wati dan Surjanti (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 4, 2018 E-ISSN : 2549-192X	X1 : Kecerdasan Emosional X2 : <i>Organizational citizenship Behavior</i> X3 : Kepuasan kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Organizational citizenship Behavior</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
11	Agustin, dkk (2017) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 No. 1 Maret 2017: 23 – 33 P-ISSN : 2598-2273 E-ISSN :2598-2281	X1 : Kecerdasan Emosional X2 : Komitmen organisasi X3 : <i>Organizational citizenship Behavior</i> Y : Kinerja Karyawan	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Organizational citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Nastyoko (2022)	X1 : Kapuasan kerja X2 : Lingkungan	1. Kepuasan kerja berpengaruh

	Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 5 No. 3 September 2022 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2656-4149	kerja Y : Kinerja Karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Mohyi (2020) <i>Jurnal of international conference proceedings (JICP) 3 (4), 84-95,2020</i>	X1 : Kecerdasan emosional X2 : Komitmen organisasi X3 : Organizational citizenship behavior Y: Kinerja karyawan	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 3. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
<i>Pengaruh keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>			
14	Nasution (2022) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410	X1 : Pengawasan kerja X2 : Kepuasan kerja Y : Organizational Citizenship Behavior	1. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior 2. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior
15	Indra, dkk (2019) <i>Business Management and Entrepreneurship Journal.</i> Volume 1, Nomor 4, Desember 2019	X1 : Keterlibatan kerja X2 : Kohesivitas dalam kelompok Y : Kinerja karyawan	1. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tidak terdapat pengaruh antara Kohesivitas dalam

	e-ISSN 2684-8740 p-ISSN 2684-8759		kelompok terhadap kinerja karyawan
16	Afriani (2017) JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017 e-ISSN 2355-6919	X1 : Keterlibatan kerja X2 : Loyalitas karyawan Y : Kinerja karyawan	1. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tidak terdapat pengaruh antara Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan
17	Rum, dkk (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 591 – 600 ISSN 2303-1174	X1 : Etika kerja X2 : Keterlibatan kerja X3 : Kepribadian Y : Kinerja karyawan	1. Tidak terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tidak terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan
18	Latifah dan Efendi (2018) Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 14, No. 1, Januari 2018 ISSN <u>0215-143X</u>	X1: Organizational citizenship behavior X2 : Keterlibatan kerja X3 : Gaya kepemimpinan transformasional Y : Kinerja karyawan	1. <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tidak terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan transformasional

			l terhadap kinerja karyawan
19	Sianturi, Siamora dan Sihite (2023) Jurnal Kolaboratif Sains (JKS) Volume 6 Issue 3 Maret 2023 Pages: 185-202	X1 : Keterlibatan Kerja X2 : Motivasi ekstrinsik Y : Kinerja Karyawan	1. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Purnawati, Yulistuti dan Ribek (2023) Jurnal Satyagraha Vol.06, No.01, Pebruari Agustus 2023 ISSN : 2620-6358	X1 : Kompensasi X2 : Keterlibatan Kerja X3 : Beban Kerja Y Kinerja Karyawan	1. Kompensai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tidak terdapat pengaruh antara Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai Jurnal Diolah, 2021

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Teory Kecerdasan emosional menurut Goleman (2003), ecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya, melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri dan menurut Menurut Steiner (1997) dalam Maya, dkk (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional atau yang lebih dikenal dengan *Emotional Quotient* (EQ) adalah suatu kemampuan yang dapat mengerti emosi diri sendiri dan orang lain, serta mengetahui bagaimana emosi diri sendiri

terekspresikan untuk meningkatkan maksimal etis sebagai kekuatan pribadi.. Teori paradigma kecerdasan emosional berusaha memahami bagaimana individu melihat, memahami, memanfaatkan, dan mengelola emosi dalam upaya memprediksi dan mendorong efektivitas pribadi

Hasil penelitian terdahulu menurut Maya, dkk (2018) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut didukung oleh penelitian dari Riana, dkk (2018), Suhartini dan Anisa (2017), Indriyani dan Utami (2018), Dhani dan Sharma (2017), Julita, dkk (2019), Wati (2018), Agustin, dkk (2017), dan Achmad Mohyi (2020).

Pengaruhnya Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cimalati Indonesia yang dapat diukur dengan motivasi yang kuat, memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kesadaran yang tinggi terhadap diri dan lingkungannya

2. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Darto (2014) dalam Wati dan Surjanti, (2018) adalah perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. Teori Organizational citizenship behavior (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. OCB adalah perilaku yang bersifat sukarela, perilaku yang bebas tidak sesuai dengan tugas yang formal yang

telah ditetapkan dalam organisasi, tidak untuk kepentingan diri sendiri dan bukan tindakan yang terpaksa mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi). OCB tidak berkaitan secara langsung dengan kompensasi atau sistem reward formal karena seseorang yang melakukan OCB dengan ikhlas atau sukarela (Wati dan Surjanti, 2018).

Hasil penelitian dari Anwar (2021) menunjukkan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh mohyi (2020), Latifah dan Efendi (2018).

Pengaruhnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cimalati Indonesia yang dapat dilihat dengan adanya loyalitas terkait anggota terhadap perusahaan yang dimana bisa diartikan sukarela atau bekerja tanpa di suruh hal ini sangat baik dikarenakan nantinya akan meningkatkan tingkat efektifitas yang sangat produktif bagi perusahaan

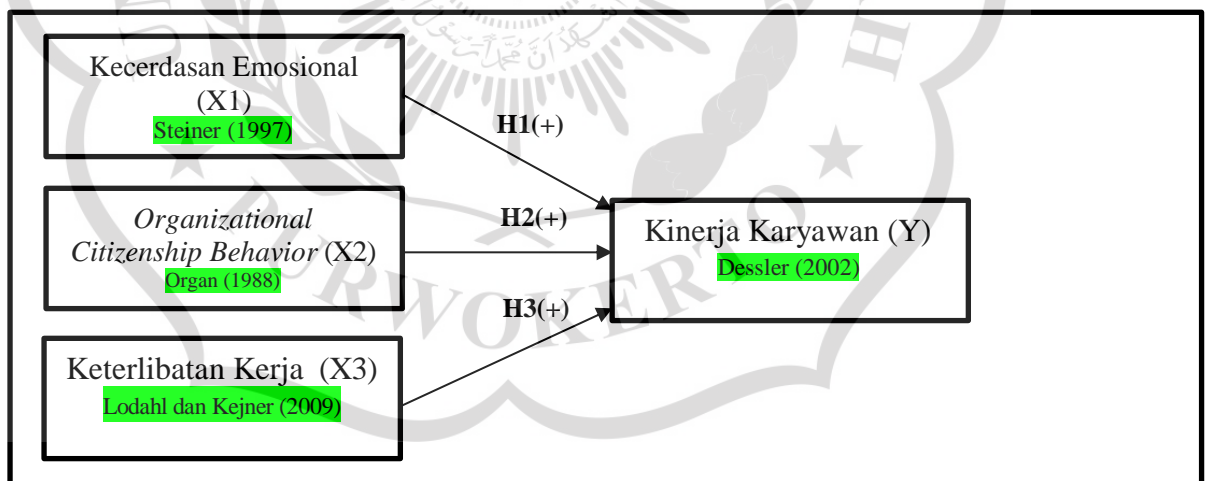
3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Konsep keterlibatan kerja didasari oleh teori motivasi Maslow (1968) yang menyatakan bahwa individu akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan harga dirinya dengan menjadi terlibat dalam pekerjaannya. Menurut Sianturi dkk. (2023) mendefinisikan Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggungjawab pencapaian tujuan itu. teori harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan

antara usaha dan kinerja.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rum, dkk (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh dan Latifah dan Efendi (2018).

Pengaruhnya Keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cimalati Indonesia sangat berpengaruh sebab Keterlibatan kerja seorang karyawan tentulah sangat penting bagi perusahaan tempatnya bekerja, sebab keterlibatan kerja dari seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerjanya dan performanya bagi perusahaan tempat dia bekerja

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

