

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory - Attribution theory*

Grand theory dalam penelitian ini adalah *attribution theory*. *Attribution theory* atau teori atribusi merupakan suatu teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider pada tahun 1958, yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang proses pemahaman dan penafian tentang perilaku orang lain atau diri sendiri. Menurut Fritz Heider, pencetus teori atribusi, teori ini merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang, yang mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab dan motif tentang perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri, yang akan karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku.

Teori atribusi juga menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Kecerdasan intelektual dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang memiliki *IQ* lebih tinggi dapat lebih mudah memahami konsep hubungan sosial, menganalisis dan mengatur hubungan yang efektif.

Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap komunikasi interpersonal, *self-efficacy*, dan pengelolaan emosi. Serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat mempengaruhi kondisi karyawan secara eksternal dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (IndoPositive, 2020).

Pada umumnya teori atribusi menekankan pada bagaimana setiap individu menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka. Teori atribusi mengasumsikan bahwa orang mencoba untuk menentukan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan. terkait dengan hal ini, Heider menyatakan bahwa orang dapat membuat 2 atribusi internal dan atribusi eksternal. Atribusi internal merupakan inferensi yang dibuat oleh seseorang tentang sikap, karakter, atau pribadi seseorang. Sedangkan atribusi eksternal merupakan inferensi yang dibuat seseorang terkait dengan situasi dimana dia berada. 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 (Sumartik, 2019 : 102-104).

Penelitian ini menggunakan *attribution theory* karena pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan apakah hal ini dipengaruhi oleh kondisi internal atau eksternal dari para karyawan tersebut.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut Rivai (2019) Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Adapun Mangkunegara (2018) mengatakan "Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Fahmi (2018) mengatakan "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan meliputi

hasil kerja, perilaku kerja, dan kemampuan kerja yang dapat diamati, dievaluasi, dan mencerminkan kontribusi seseorang atau kelompok terhadap organisasi.

Rumah sakit merupakan bagian pelaksanaan pelayanan kesehatan memberikan rasa damai serta nyaman terhadap pemakai jasa layanan kesehatan, Rumah sakit juga memiliki kewajiban, seperti memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan. Tim Karyawan di IHC RS Djatiroto melayani pasien sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan.

Menurut (Aziza & Andriany, 2021), menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang kuantitas serta kualitas diraih sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mewujudkan hal tersebut, IHC RS Djatiroto harus bisa memiliki sumber daya manusia yang profesional, salah satunya adalah karyawan. Tingkat keberhasilan seorang karyawan berdasarkan hasil yang telah diraih dari tanggung jawab yang dimiliki dan sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka, dapat disimpulkan kinerja karyawan yang baik adalah faktor yang menjadi penentu citra dan mutu di IHC RS Djatiroto. Tuntutan pasien merupakan tantangan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang berkualitas akan memiliki kesadaran untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan baik terhadap pasien maupun rumah sakit.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pada dunia kerja, terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal, dari perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai

indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individual. Menurut Robbins (2006) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja.
- 3) 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. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- 5) Kemandirian, artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

- 6) Komitmen, komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547), tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja
Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
- 3) Memberikan kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.3 Kecerdasan Intelektual

2.3.1 Definisi Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual menurut para ahli merujuk pada kemampuan seseorang untuk berpikir, belajar, dan memahami konsep-konsep abstrak maupun konkret. Menurut Uno (2010), kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Selain itu, menurut Sternberg (2008), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan untuk belajar dari berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Dengan demikian, kecerdasan intelektual meliputi kemampuan kognitif, analitis, logis, dan rasio seseorang dalam memahami dan mengolah informasi.

Kecerdasan intelektual pada karyawan menurut para ahli merujuk pada kemampuan karyawan dalam memahami, menganalisis, dan menggunakan pengetahuan secara efektif dalam lingkungan kerja. Menurut Sunar (2010), kecerdasan intelektual (*IQ*) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstrak, menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, dan konsep teoritis, serta kemampuan untuk mengenali, belajar, dan menggunakan abstraksi serta menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang baru. Menurut Wardani *et al* (2020) karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Menurut Sitepu *et al* (2020) dengan adanya peningkatan kecerdasan intelektual dan spesialisasi dari setiap individu karyawan akan meningkatkan produktivitas dan kontribusi baik karyawan bagi perusahaan. Uno (2010) juga menyatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah

kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan kecerdasan intelektual karyawan meliputi kemampuan untuk berpikir secara logis, menyelesaikan masalah, dan menggunakan pengetahuan secara tepat dalam konteks pekerjaan.

2.3.2 Indikator Kecerdasan Intelektual

Indikator kecerdasan intelektual mengacu pada berbagai tanda atau ciri-ciri yang digunakan untuk mengukur atau menilai tingkat kecerdasan seseorang. Meskipun konsep kecerdasan dapat diukur dengan berbagai cara, beberapa ahli memiliki pandangan yang berbeda mengenai indikator kecerdasan intelektual. Menurut (Gultom, 2020), terdapat tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif, yaitu:

- 1) Kemampuan figure, melibatkan pemahaman dan nalar dalam bidang bentuk, atau kemampuan dalam menganalisis, membangun, dan menggunakan gambar, diagram, dan grafik.
- 2) Kemampuan verbal, melibatkan pemahaman dan nalar dalam bidang bahasa, atau kemampuan dalam menggunakan bahasa dan kemampuan dalam menganalisis, membangun, dan menggunakan kata-kata.
- 3) Kemampuan numerik, berkaitan dengan angka. Kemampuan dalam mengoperasikan angka, menganalisis data, dan menggunakan matematika.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Manusia merupakan makhluk yang paling sempurna diantara makhluk yang lainnya karena manusia dianugerahi dengan akal pikiran atau kecerdasan

intelektual. Akan tetapi kondisi kecerdasan intelektual yang dimiliki antara manusia yang satu dengan yang lainnya pastinya berbeda. Dengan adanya perbedaan ini bukanlah sama sekali untuk menunjukkan bahwa seseorang dengan *IQ* yang rendah adalah orang yang lemah dan juga sebaliknya seseorang dengan *IQ* yang tinggi adalah orang yang kuat. Perbedaan tingkat kecerdasan yang dimiliki setiap orang dapat tercermin dari tingkah laku dan perbuatan yang dilakukannya. Perbedaan tingkat kecerdasan setiap orang bisa terjadi dikarenakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kecerdasan tersebut.

Menurut Soeparwoto dalam Priyana (2017:17) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual. Faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor bawaan (hereditas) sejak terjadinya konsepsi individu telah membawa gen-gen yang berasal dari ayah dan ibunya, sebagian dari gen itu memiliki sifat-sifat yang akan menentukan daya kerja intelektualnya.
- 2) Faktor lingkungan
 - a. Lingkungan prenatal

Lingkungan prenatal merupakan lingkungan yang dialami oleh ibu hamil. Tekanan yang ekstrim yang dan berlangsung lama yang dialami oleh ibu hamil dapat memberi efek negatif pada kemampuan belajar, mengingat dan berfikir, akibatnya individu tidak dapat mengembangkan intelektualnya sebagaimana mestinya.

b. Lingkungan pasca natal

Terdapat dua unsur lingkungan pasca natal yaitu keluarga dan sekolah, lingkungan ini sangat penting bagi perkembangan intelek individu setelah ia lahir ke dunia.

Secara umum terdapat dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual setiap individu. Faktor tersebut adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut. Kemudian faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu tersebut. Semua faktor itu, baik faktor yang berasal dari internal maupun eksternal saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya. Jadi, untuk menentukan kecerdasan seseorang, tidak dapat hanya berpedoman kepada salah satu dari faktor-faktor tersebut. Sebagai contoh seseorang yang terlahir dengan tingkat kecerdasan intelektual yang rendah, setelah bersekolah dan dibentuk oleh lingkungannya yang mendukung untuk seseorang tersebut dapat berkembang, boleh jadi tingkat kecerdasan intelektualnya akan berubah.

2.3.4 Manfaat Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan logika berpikir, menemukan fakta objektif, dan memprediksi resiko dan konsekuensi dari keputusan. Penerapan kecerdasan intelektual pada karyawan di dunia kerja memiliki manfaat yang signifikan. Berikut adalah manfaat kecerdasan intelektual karyawan di dunia kerja:

1) Mengukur kecepatan dan kemampuan pemecahan masalah

Kecerdasan intelektual membantu karyawan untuk bekerja secara abstrak, menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, dan konsep-konsep teoritis.

2) Mengukur hal-hal baru

Kecerdasan intelektual membantu karyawan untuk mengukur dan menyimpan informasi objektif, serta berperan aktif dalam menghitung angka-angka.

3) Menggunakan kata-kata dan simbol

Kecerdasan intelektual membantu karyawan untuk belajar dan menggunakan abstraksi, yang diperlukan dalam berbagai konteks.

4) Meningkatkan kinerja karyawan

Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti dalam pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara simultan.

5) Mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik

Kecerdasan intelektual tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga kemampuan mereka untuk mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain.

6) Meningkatkan produktivitas

Kecerdasan intelektual berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang.

7) Mengadaptasi dan menghadapi perubahan

Kecerdasan intelektual membantu karyawan untuk memiliki fleksibilitas yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan mudah.

2.4 Kecerdasan Emosional

2.4.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (bahasa Inggris: *emotional quotient*, disingkat *EQ*) adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Kecerdasan emosional (*EQ*) belakangan ini dinilai tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual.

Kecerdasan emosional adalah konsep yang diperkenalkan oleh Daniel Goleman pada tahun 1995 melalui bukunya yang berjudul "*Emotional Intelligence*." Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi dengan efektif, baik pada diri sendiri maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Beberapa definisi kecerdasan emosional menurut para ahli antara lain:

Menurut Daniel Goleman, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif. Ini mencakup kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengendalikan impuls, merasa empati terhadap orang lain, dan memiliki keterampilan sosial yang baik.

Menurut Travis Bradberry dan Jean Greaves dalam bukunya yang berjudul "*Emotional Intelligence 2.0*," Bradberry dan Greaves mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai keterampilan dalam mengenali, memahami, dan mengelola

emosi diri sendiri dan orang lain. Mereka juga menekankan pentingnya keterampilan sosial dalam kecerdasan emosional.

Robbins dalam Wirawan (2017: 13) menyatakan “Seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi terhadap orang lain. Menurut Howard Gardner (1983) terdapat lima pokok utama dari kecerdasan emosional seseorang, yakni mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri. Selain itu, juga bisa membedakan dan menyeimbangkan antara perasaan dan tindakan.

Berdasarkan definisi tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak hanya mencakup pemahaman terhadap emosi diri sendiri, tetapi juga kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan orang lain, membangun hubungan yang sehat, dan mengelola konflik dengan bijak. Dalam keberhasilan kerja, kecerdasan intelektual hanya menyumbang 4%. Kemampuan akademik bawaan, nilai tes, dan kelulusan pendidikan tinggi tidak bisa memprediksi seberapa baik kinerja atau kesuksesan yang akan dicapai seseorang. Sebaliknya, kecakapan khusus seperti empati, disiplin, dan inisiatif, dapat memengaruhi keberhasilan kerja. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang dalam menggunakan keterampilan yang dimiliki, termasuk keterampilan intelektual.

Kecerdasan emosional karyawan merupakan aspek penting di tempat kerja. Hal ini karena kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan, menyelesaikan masalah, dan berinteraksi dengan orang lain secara lebih baik. Studi juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Manfaat kecerdasan emosional di tempat kerja meliputi kemampuan untuk mengelola emosi, merespon secara emosional, dan menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan hubungan kerja yang lebih baik di lingkungan kerja.

2.4.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam hal menyadari emosi yang sedang terjadi dalam diri sendiri, mengendalikan emosi, memotivasi diri dalam menghadapi emosi, memiliki empati terhadap orang lain serta memiliki kemampuan berhubungan dengan orang lain. Dalam bukunya yang berjudul "*Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*" Goleman juga menyebutkan 5 indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- 1) *Self Awareness*

Kemampuan untuk mengenal emosi atau menyadari perasaan atau keadaan yang sedang orang lain rasakan dan pengaruhnya terhadap orang lain

2) *Self Regulation*

Kemampuan mengelola emosi dan dorongan yang ada dalam dirinya, atau menggunakan kemampuan emosional untuk mengatur emosi yang akan memunculkan reaksi atau perilaku tertentu.

3) *Self Motivation*

Kemampuan bertahan dalam menghadapi kegagalan serta memiliki komitmen yang tinggi, atau mengambil keputusan sebagai bentuk optimisme, rasa penasaran, dan keinginan untuk mencapai sesuatu

4) Empati

Kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Memahami emosi orang lain dan menggunakan kemampuan ini untuk merespon orang lain berdasarkan tingkat emosional

5) *Social Skill*

Kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan menuntun emosi orang lain. Menerapkan kemampuan emosional untuk membangun hubungan sosial yang kuat dengan sekitar

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Beberapa faktor internal meliputi kondisi jasmani dan psikologis, seperti kesehatan fisik, pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi. Sementara faktor eksternal meliputi lingkungan dan stimulus, termasuk lingkungan sosial dan respons terhadap perilaku individu. Selain

itu, faktor-faktor seperti kesadaran diri, motivasi, sikap empati, dan cara bersosialisasi juga dapat memengaruhi kecerdasan emosional seseorang.

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional:

1) Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak kemudian hari.

2) Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional pada karyawan meliputi kondisi jasmani dan psikologis, pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, motivasi, lingkungan, dan stimulus. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti adanya dukungan sosial dan kebijakan yang adil, dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Selain itu, pengembangan kecerdasan emosional melalui pelatihan dan pendidikan juga dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.

2.4.4 Peran Kecerdasan Emosional dalam Dunia Pekerjaan

Kecerdasan emosional (*Emotional intelligence*) penting untuk dimiliki setiap karyawan agar visi misi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Peran kecerdasan emosional dalam dunia pekerjaan adalah sebagai berikut:

1) Membentuk tim yang kolaboratif

Kolaborasi mendukung produktivitas di tempat kerja. Ini lebih mudah dilakukan jika anggota tim saling berempati, saling percaya, dan memahami emosi satu sama lain. Anggota tim yang cerdas emosional akan terbuka dan jujur dalam hubungan interpersonal. Mereka akan lebih terbuka untuk meminta bantuan, mengakui kesalahan, berbagi kesulitan, dan menerima perbedaan perspektif yang unik dari masing-masing individu. Dari sini, pengambilan keputusan, penyelesaian tugas, koordinasi, dan kerja sama tim dapat dilakukan secara efisien.

2) Karyawan yang inovatif

Dinamika kerja yang berubah dengan cepat menuntut siapa saja untuk mampu beradaptasi dan menghadapi perubahan tak terduga. Karyawan yang cerdas secara emosional memungkinkan mereka memiliki fleksibilitas yang tinggi dan mampu beradaptasi dengan baik. Ketika menghadapi perubahan, mereka akan bersikap proaktif daripada reaktif. Karyawan yang cerdas emosional berani mengambil risiko, tidak takut melakukan kesalahan, dan mampu mengenali solusi kreatif (inovatif).

3) Tidak rentan terkena stress

American Psychological Association menjelaskan bahwa 65% pekerja mengaku pekerjaan adalah sumber stres utama mereka. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, serta lingkungan kerja yang tidak sehat. Untuk itu, selain kecerdasan intelektual, karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional. Goleman menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan emosional membantu seseorang untuk bisa mengatur keadaan jiwa dan menghadapi tekanan kerja. Setiap perusahaan pasti ingin karyawannya untuk bisa memberikan kinerja yang baik, memiliki motivasi diri yang tinggi, empati, dan inisiatif.

4) Komunikasi dan interaksi yang semakin efektif

Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengontrol dan mengekspresikan emosi mereka dengan baik, serta memahami dan menanggapi emosi orang lain. Hal ini akan sangat membantu karyawan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja mereka.

5) Pengambilan keputusan yang lebih baik

Seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik akan cenderung membuat keputusan yang rasional dan objektif. Pasalnya, mereka akan berpikir dengan lebih hati-hati dan baru mengambil keputusan di saat kondisi emosi sudah stabil.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut para ahli adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi kinerja dan kesadaran karyawan. Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan Kerja menurut Robbins (2003 : 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penyesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu kerja yang lama, lingkungan kerja yang kurang baik dan sehat dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak terbuang dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000 : 183).

2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik meliputi alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja yang meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana

kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi aspek non fisik, seperti hubungan kerja dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik: lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung. Seperti keamanan kerja: rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja kerjanya.
- 2) Lingkungan kerja non fisik: lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan atau disebut Lingkungan kerja sosial.

Dengan memahami dan memastikan lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan dapat meningkatkan, dan kesadaran mereka dalam menjabarkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik, keamanan kerja, ketersediaan sumber daya, serta hubungan sosial antara karyawan dan pihak lain di IHC RS Djatiroto memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan di IHC RS Djatiroto guna mendukung kinerja dan kepuasan kerja mereka.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Fasilitas kerja yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja, yang akan meningkatkan motivasi kerja. Fasilitas kerja juga dapat membantu karyawan

mengembangkan kemampuan bekerja yang lebih baik, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kemampuan komunikasi, dan meningkatkan kemampuan kreativitas. Dukungan fasilitas kerja yang baik dapat menunjang kelancaran tugas yang dilakukan oleh karyawan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas dasar, seperti WC, yang wajib dimiliki sebuah kantor adalah penting untuk menjaga kesehatan para karyawan.

2.5.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Dimana artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang menjelaskan beberapa temuan dan masalah yang diangkat dalam penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan untuk penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Ni Kadek Dwi Julianingsih, Yeyen Komalasari, Ni Putu Dyah Krismawintari (2022)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda	Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pekerja di The Haven Suites Bali Berawa.
2.	Nurliani, Hadi Sunaryo, Afi Rachmat Slamet (2019)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Kecerdasan Spiritual (Y) Kinerja Karyawan	Metode analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Variabel kecerdasan intelektual tidak memengaruhi kinerja karyawan (berpengaruh negative). 2. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (berpengaruh positif). 3. Kecerdasan spiritual tidak mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan bekerja. (berpengaruh negative).

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
3.	Siti Hanah (2019)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Kecerdasan Spiritual (Y) Kinerja Karyawan	Metode analisis regresi berganda berdasarkan penjelasan analisis deskriptif kualitatif.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual seseorang.
4.	Tania Eka Putri Sinaga, Yuli Arnida Pohan (2023)	(X1) Pengaruh Motivasi (X2) Loyalitas (X3) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif & Model yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil analisis telah jelas: tiga variabel penelitian, motivasi kerja, kesetiaan kerja, dan lingkungan kerja, telah menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Abimanyu Prasetyo Alamsyah, Rorim Panday (2021)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Metode analisa regresi linear berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial pada tingkat produktivitas karyawan. 2. Kecerdasan intelektual dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan, Lingkungan kerja, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional sangat memengaruhi kinerja karyawan.
6.	Mochammad Taufik, Jeni Susyanti, Mohamad Bastomi (2023)	(X1) Kecerdasan Emosional (X2) Kecerdasan Intelektual (X3) Kecerdasan Spiritual (Y) Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode analisa regresi linear berganda.	Secara parsial menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual tidak berdampak pada kinerja.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
7.	Via Lailatur Rizki, Purnamie Titisari, Dewi Prihatini (2019)	(X1)Peran Kecerdasan Emosional (X2) Komitmen Organisasi (Z) Meningkatkan OCB (Y)Kinerja Karyawan	Metode analisis regresi berganda &penelitian kausalitas, dimana mencari kejelasan hubungan yang berbentuk sebab akibat diantara beberapa variabel	Hasil dari penelitian ini adalah: 1. kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) 2. kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. OCB berpengaruh besar pada kinerja karyawan 4. OCB mempengaruhi kecerdasan emosional dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan.
8.	Ega Leovani (2018)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Kecerdasan Spiritual (Y)Kinerja Karyawan	Penelitian eksploratori & Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis tentang kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual secara bersamaan dan parsial mempengaruhi kinerja karyawan hotel berbintang lima di Kota Palembang.
9.	Via Lailatur Rizki, Imam Abrori, Fauzan Muttaqien, Jesi Irwanto (2024)	(X1) Kecerdasan emosional (X2) Motivasi (Y)Kinerja karyawan	= Analisis regresi berganda, yang mencakup uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji parsial dan simultan), serta determinasi.	1. Kecerdasan emosional dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja karyawan di IHC RS Djatiroto. 2. Motivasi tidak memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
10.	Yeni Sugena Putri (2016)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif & Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi	Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan.
11.	Winda Andriani, Rahmi Widyanti (2020)	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif analisis linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja dan lingkungan kerja bekerja sama, keduanya menguntungkan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
12.	Tirza Laura Angelica, Andi Nu Graha, Sri Wilujeng (2020)	(X1) Kecerdasan Intelektual (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Kecerdasan Spiritual (Y) Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. kecerdasan intelektual, Kecerdasan emosional dan spiritual secara bersamaan meningkatkan kinerja. 2. Kecerdasan intelektual berdampak positif pada kinerja, 3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak signifikan, 4. Kecerdasan spiritual berdampak besar dan positif pada kinerja
13.	Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi (2018)	(X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kompensasi (Y) Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa elemen seperti stres di tempat kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berdampak positif pada kinerja pekerja.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
14.	Thea Azalia Lansart, Bernhard Tewel, Lucky O.H Dotulong (2019)	(X1) Kecerdasan Emosional (X2) Dukungan Organisasi (X3)Keadilan Organisasional (Y)Kinerja Karyawan	Penelitian ini bersifat kuantitatif & Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t	1. Kinerja dipengaruhi secara bersamaan oleh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi, dan Keadilan Organisasional. Karyawan. 2. Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Dukungan Organisasi meningkatkan kinerja karyawan 4. Keadilan Organisasional meningkatkan kinerja karyawan.
15.	Leonardo Budi Hasiholan SE MM, Reniyati (2017)	(X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kepemimpinan (Y)Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	1. Motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. 2. Motivasi dan tempat kerja memiliki efek positif yang signifikan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karya

Sumber :Penelitian Terdahulu

2.7 Kerangka Penelitian

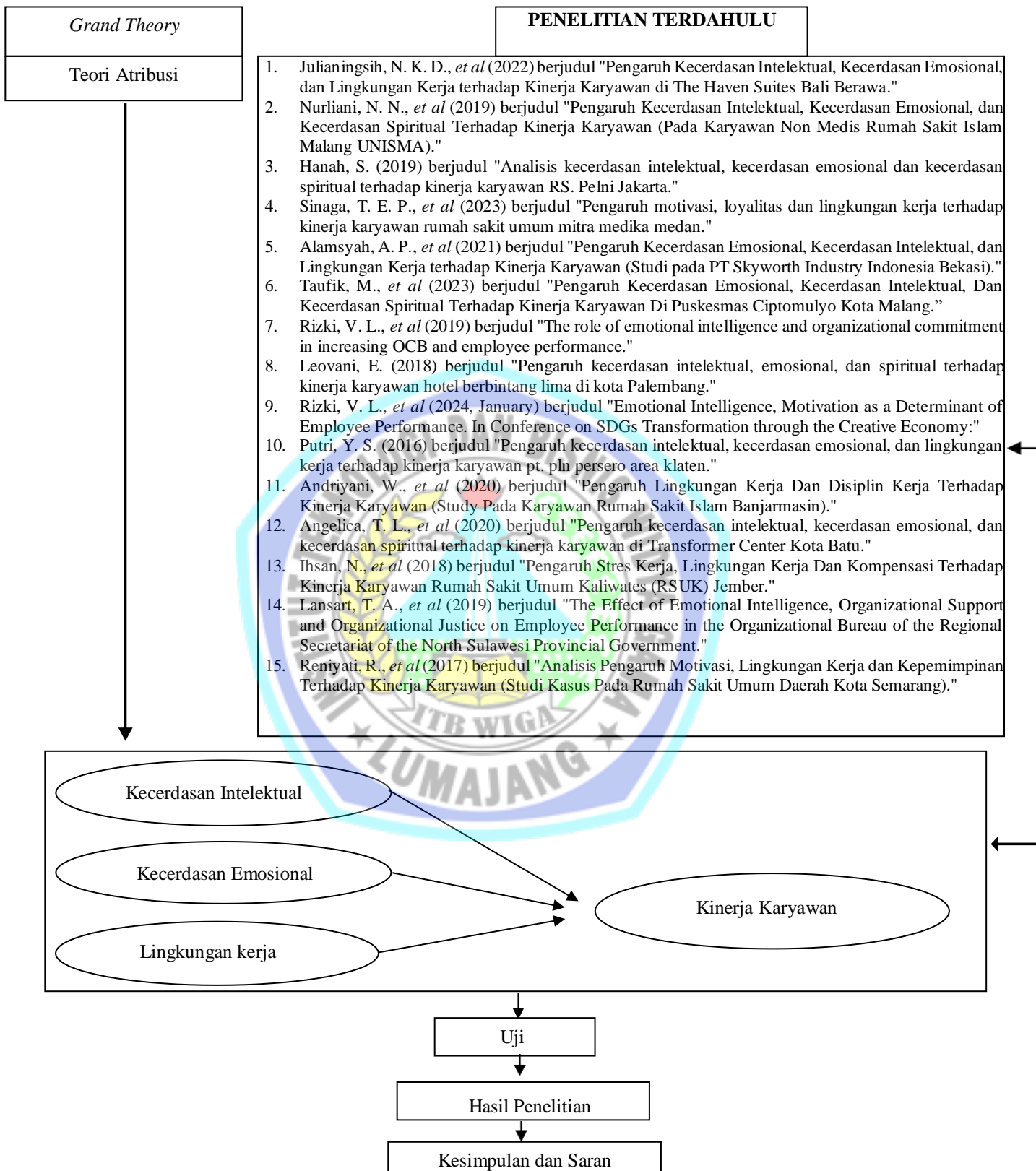
2.7.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan pandangan diatas, kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji

pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di IHC RS Djatiroto. Kerangka berpikir penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel independen (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja), dan variabel dependen (kinerja karyawan).



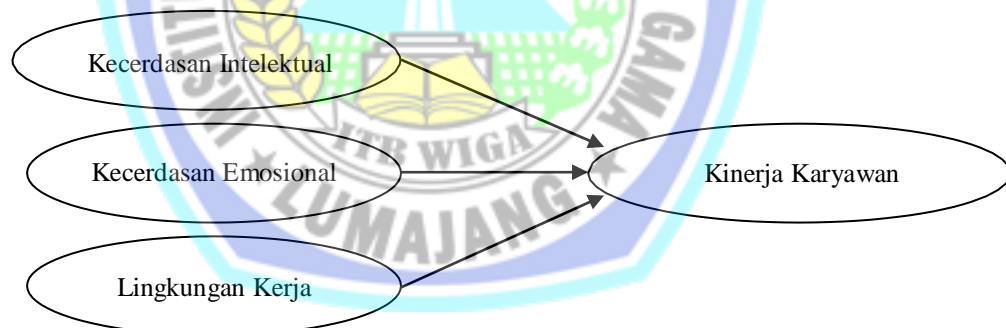


Gambar 2.1 Kerangka Penelitian
 Sumber : Data diolah 2024

2.7.2 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:91) berpendapat bahwa, kerangka konseptual diartikan model yang terhubung bagaimana hipotesis terhubung dengan elemen yang berbeda sebagai masalah yang signifikan. Penelitian ini menggunakan paradigma bentuk elips. Karena menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa apabila variabel yang diteliti mempunyai beberapa indikator maka menggunakan paradigma bentuk elips, sedangkan jika hanya memiliki satu indikator maka berbentuk kotak. Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Teori dan penelitian terdahulu yang relevan, 2024

2.8 Hipotesis

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final; jawaban sementara; dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian (Nursalam, 2017).

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif karena menanyakan hubungan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada serta adanya hasil penelitian terdahulu, maka untuk penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge (2008:57) "kecerdasan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah". Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ega Leovani (2018) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. menurut Julianingsih, N. K. D., *et al* (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Putri, Y. S. (2016) dalam penelitiannya menyatakan Kecerdasan Intelektual (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Angelica, T. L., *et al* (2020) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IHC RS Djatiroto.

2.8.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Goleman (2015:13) "kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri." Dalam arti lain, sebagaimana yang dikemukakan oleh Carter (2010:1) bahwa orang yang memiliki soft competency sering disebut memiliki kecerdasan emosional yang diukur sebagai Emotional Intelligence Quotient, merupakan kemampuan menyadari emosi diri sendiri dan orang lain yang ada di sekitar kita.

Siti Hanah (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS. Pelni Jakarta. Nurliani, N. N., *et al* (2019) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (berpengaruh positif). Alamsyah, A. P., *et al* (2021) dalam penelitiannya menyatakan Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Rizki, V. L., *et al* (2019) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizki, V. L., *et al* (2024) dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IHC RS Djatiroto.

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Andriani, Rahmi Widyanti (2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sinaga, T. E. P., *et al* (2023) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Andriyani, W., *et al* (2020) dalam penelitiannya menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ihsan, N., *et al* (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Reniyati, R., *et al* (2017) dalam penelitiannya menyatakan Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karya. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IHC RS Djatiroto.