

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi sebab manusia yang menggerakkan organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar terciptanya karyawan yang profesional, tangguh, cerdas dan berpandangan ke depan. Karyawan sebagai sumber daya yang paling berharga dimiliki oleh suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan tersebut dalam mensiasati perubahan zaman ini, karena untuk mewujudkan tujuan perusahaan seluruh kegiatan perusahaan melibatkan manusia yaitu karyawan di dalamnya.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sejak dulu hingga saat ini tidak pernah surut sedikitpun. Teknologi yang berkembang dan semakin canggih tetap tidak dapat mengatntikan peran sumber daya manusia secara keseluruhan. Manusia-manusia yang handal dibutuhkan dalam merancang dan melaksanakan konsep manajemen. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasi.

Sumber daya manusia merupakan sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif yang merupakan bagian penting dari strategi dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka

perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Mudali, 2002, p.1).

Kinerja sangat penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berkenaan dengan proses kerja, manajemen, pengembangan dan imbalan yang saling berhubungan yang dapat menjadi suatu kekuatan penggabung yang amat kuat, memastikan bahwa proses tersebut dihubungkan secara tepat sebagai bagian fundamental dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilaksanakan di dalam organisasi atau perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Harry, 2001, p.28).

Kinerja karyawan tentu saja tidak berdiri sendiri, sebab banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam bekerja, tentu karyawan harus memiliki kemampuan intelektual yang memadai agar dalam bekerja karyawan dapat mempergunakan kemampuan kognitif-nya. Kecerdasan intelektual karyawan dapat diukur dari berbagai aspek yang berkaitan dengan kemampuan kognitifnya, seperti : memiliki ingatan yang baik, kemampuan mengolah informasi, kemampuan dalam memahami apa yang dibaca atau didengar,

kemampuan menggunakan logika dan menganalisa serta menyelesaikan sebuah masalah dalam pekerjaan.

Alasan utama untuk menilai kinerja karyawan adalah memberikan gagasan kepada atasan tentang bagaimana meningkatkan sikap karyawan. Kinerja karyawan akan tercapai bila karyawan produktif dan mampu bekerja sesuai target.

UIN Sunan Gunung Djati Bandung sebagai perguruan tinggi di lingkungan Departemen Agama yang berdiri sejak tahun 1968 berupaya memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Sebagai instansi yang berperan dalam ilmu pengetahuan, dipastikan membutuhkan sumber daya manusia yang berperan dalam bidang ilmu pengetahuan sebagai salah satu penunjang kinerja yang baik.

Sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia sudah seharusnya setiap dosen memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi sebagai penunjang untuk kinerja yang baik. Dimana aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai pada perusahaan ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil penilaian secara global kinerja dosen UIN Sunan Gunung Djati Bandung mengalami fluktuasi setiap tahunnya baik yang terlihat pada setiap indikator maupun rata-rata kinerja secara umum.

Keadaan fluktuasi karyawan yang tidak menentu ini menjadi kendala tersendiri bagi peningkatan kualitas mutu pendidikan pada instansi ini. Sementara itu yang menjadi harapan instansi adalah kinerja dosen meningkat meningkat secara stabil setiap tahunnya, bahkan jika dapat kinerja karyawan diharapkan berada diatas standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja maka aspek kecerdasan intelektual perlu ditingkatkan, seperti kemampuan mengingat, kemampuan numerik, memberikan informasi-informasi baru dan kemampuan menyelesaikan masalah, agar orientasi karyawan terhadap pelanggan semakin baik dan karyawan juga memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang baik dengan memiliki rasa empati terhadap sesama, kemampuan mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Dan dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat karyawan merasa hidup dan pekerjaannya lebih bermakna dan sadar akan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Mathis, 2002). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman (2000, p.46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Namun saat ini, orang mulai sadar bahwa untuk mencapai keberhasilan bukan hanya kecerdasan intelektual yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga butuh suatu keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Goleman melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi

menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh *IQ (Intelligence Quotient)*.

Goleman (2001, p.39) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Patton (2000, p.2) bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam lingkungan kerja. Kecerdasan emosional tidak bersifat permanen, melainkan dapat ditingkatkan. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan untuk sukses (Hoffman, 2002).

Kecerdasan emosi saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan. Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosi tersebut di dalam lingkungan organisasi. Chermis (2001, p.1) pernah menulis dalam artikelnya berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapat memperbaiki kemampuan emosional dan sosial seorang karyawan. Selain itu dalam penelitian tersebut juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan *EQ* pada organisasi secara luas.

Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam SDM,

mulai dari *recruitment*, pelatihan dan pengembangan karir hingga penilaian kinerja. Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumber daya manusia yang mampu memotivasi karyawannya untuk mengembangkan kecerdasan emosinya, sehingga bukan hanya kompetensi teknis yang berkembang tetapi juga produktivitas dan kinerjanya ikut meningkat (Mathis, 2002).

Beberapa organisasi merujuk beberapa hasil penelitian serta praktik perusahaan dunia yang berhasil dalam menerapkan konsep kecerdasan emosi. Penelitian Boyatzis pada tahun 2001 menemukan bahwa beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi *EQ* yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan hasil pendapatan yang lebih baik. Laporan tambahan dari Hay/Mcber *Research*, menghasilkan riset yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi ternyata mampu meningkatkan rata-rata kinerja tenaga penjualan (Sala, 2004, p.1).

Artikel yang ditulis oleh Martin (2002, p.25) juga menjelaskan bahwa masalah kecerdasan emosi tersebut apakah bisa diterapkan dalam konsep manajemen yang standar dan benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau hanya sekedar pemahaman yang bisa dilatih pada level kemampuan personal saja.

Kehadiran kecerdasan emosi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang telah mengundang pro dan kontra dikalangan para ahli. Gordon (dalam focus_online, 2004, p.1) adalah salah satu yang menentang pendapat tersebut. Ia berpendapat bahwa kecerdasan emosi lebih banyak berhubungan dengan kepribadian dan *mood* (suasana hati), sedangkan cara terbaik untuk

meningkatkan kinerja para pekerja adalah dengan kemampuan analisis dan kemampuan kognitif dalam hal ini yang berperan adalah kecerdasan intelektualnya.

Pendapat tersebut didukung oleh Carruso (1999, p.2). Carruso dalam penelitiannya mengemukakan bahwa walaupun ia mendukung keberadaan kecerdasan emosi tetapi pada kenyataannya kecerdasan intelektual yang diukur dengan *IQ* masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Tulisan mengenai masalah tersebut menyebutkan bahwa para ahli masih mempercayai jika seseorang memiliki skor *IQ* yang tinggi maka ia akan dapat lebih berhasil dalam pekerjaannya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja maka aspek kecerdasan intelektual juga perlu ditingkatkan, seperti kemampuan mengingat, kemampuan numerik, memberikan informasi-informasi baru dan kemampuan menyelesaikan masalah, agar orientasi karyawan terhadap pelanggan semakin baik dan karyawan juga memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja. Karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang baik dengan memiliki rasa empati terhadap sesama, kemampuan mengendalikan emosi dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim. Dan dengan membawa nilai-nilai spiritualitas dalam bekerja, maka akan membuat karyawan merasa hidup dan pekerjaannya lebih bermakna dan sadar akan tanggung jawabnya.

Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektual merupakan suatu aparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003, p.71). Hal ini dapat

dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994, 82). Riggio (2000, p43) memiliki pendapat yang lain. Penelitian yang pernah dilakukannya menyebutkan bahwa kecerdasan intelektual saja tidak terlalu memadai, karena kecerdasan intelektual hanya suatu alat. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian Suhariadi (2002, p.348). Hasil penelitian yang didapat adalah intelligensi berpengaruh dalam membentuk produktivitas yang efisien pada diri seseorang (Suhariadi, 2002, p.348).

Selain faktor kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi yang telah jelas menjadi perdebatan berbagai penelitian sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor lainnya yang juga dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja dan diposisikan menjadi kontrol terhadap kinerja yakni jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Hal-hal tersebut merupakan hal yang mendasar tetapi diperlukan adanya penelitian sebagai bentuk jawaban dari kemungkinan adanya pengaruh terhadap kinerja selain kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik dengan sebuah penelitian berjudul PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP PADA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis sampaikan diatas, terdapat ketimpangan didalam data yang penulis telah sajikan, yaitu perbedaan antara

penelitian satu dengan penelitian lainnya dan faktor kebutuhan logis penelitian bagi lembaga mengenai pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi terhadap kinerja. Maka penulis membatasi permasalahan tersebut dengan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja sangat dipengaruhi Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi. Setiap instansi, perusahaan atau lembaga sangat menginginkan kinerja yang semaksimal mungkin dan sangat membutuhkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi yang semakin baik demi semakin baiknya kinerja. Hal tersebut ditunjang dengan pelatihan dan pengembangan Dosen/Karyawan pada suatu instansi dalam upaya meningkatkan kecerdasan guna peningkatan kinerja menjadi lebih baik.
2. Kecerdasan Intelektual bagi beberapa penelitian telah banyak dibuktikan sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Tetapi hal tersebut menjadi penelitian yang harus menjadi kajian kembali setelah penelitian-penelitian yang timbul selanjutnya menyebutkan bahwa kecerdasan emosi lebih berpengaruh terhadap kinerja khususnya dalam interaksi sosial pada suatu instansi, lembaga atau perusahaan.
3. Kecerdasan Emosi menjadi perhatian khusus saat ini ketika peneliti-peneliti mengembangkan penelitiannya tentang kinerja. Penelitian Goleman (2001, p.39) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosi 80% mempengaruhi kinerja dan 20% dipengaruhi kecerdasan intelektual. Hal tersebut menjadi sebuah temuan yang mematahkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyebutkan kecerdasan intelektual faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja.

4. Hal mendasar yang dimungkinkan menjadi bagian dari pengaruh penentu performa kinerja seseorang diantaranya jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Hal-hal tersebut bisa saja menjadi pengaruh dasar dari performa kinerja seseorang. Maka dari itu perlu adanya penelitian sebagai bentuk kontrol bagi pengaruh kinerja.

Dengan banyaknya perbincangan mengenai kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi merupakan fenomena tersendiri yang saat ini menjadi layak untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu instansi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berusaha melakukan kajian tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi terhadap kinerja. Sayangnya penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian yang kembali mengkaji tentang pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosi terhadap kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan dibawah ini, yaitu 4 (empat) pertanyaan penelitian diantaranya :

1. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
2. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

3. Seberapa besar Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi secara simultan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung?
4. Seberapa besar Pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi secara simultan terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir terhadap Kinerja Dosen Tetap pada UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna :

1. Kegunaan Teoritis,

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada organisasi dalam pengelolaan pegawainya.

3. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan mengenai Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi terhadap kinerja kerja karyawan serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

1.6 Kerangka Pemikiran

Topik tentang Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi ini merupakan topik studi yang meluas dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia beberapa tahun belakangan ini. Berikut pemaparan tentang hubungan keduanya :

1.6.1 Hubungan Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja

Steven J. Stein melakukan penelitian terhadap 42.000 orang dari 36 negara mengungkapkan hubungan tak terbantahkan antara kecerdasan emosi dan kesuksesan. Steven menggunakan ukuran *EQ* (*Emotional Quotient* – kecerdasan emosi) temuan Reuven yaitu *EQ-I*, dan hasilnya tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara skor rata-rata kecerdasan emosi antar etnik. Temuan ini

menunjukkan bahwa kelompok etnik manapun dengan latar belakang budaya yang berbeda dapat memanfaatkan *EQ-I*. Kecerdasan emosi tidak bersifat permanen, melainkan dapat ditingkatkan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosi seseorang, semakin besar kemungkinan untuk sukses (Steven J. Stein dan Howard, 2001).

Penelitian yang dilakukan Howard juga memberi pemahaman mengapa beberapa kelompok pekerja yang memiliki *IQ* (*Intellectual Quotient* – kecerdasan intelektual) tinggi, memiliki perbedaan dalam meraih sukses karir mereka.

Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan (Wiramiharja, 2003, p.71). Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah (Schultz and Schultz, 1994, 82).

Penelitian tentang kemampuan intelektual dilakukan oleh Sutarjo A. Wiramiharja pada tahun 2003. Ia meneliti tentang keeratan hubungan antara kecerdasan, kekuatan kemauan dan prestasi kerja. Subyek penelitian adalah sejumlah pejabat bertaraf kepala bagian dari sejumlah BUMN di Indonesia sebanyak 43 orang. Penelitian menggunakan tes inteligensi dari Peter Lauster dan alat tes Pauli untuk mengukur kemauan. Hasilnya adalah terdapat korelasi yang positif untuk semua hasil tes. Terdapat korelasi yang positif signifikan antara kecerdasan dengan prestasi kerja, serta korelasi yang positif signifikan antara kemauan dengan prestasi kerja.

1.6.2 Hubungan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja

Suatu penelitian yang pernah dilakukan oleh Boyatzis (1999, p.2) dan Chermis (2001, p.4) terhadap beberapa subjek penelitian dalam beberapa perusahaan maka hasil yang didapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki skor kecerdasan emosi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja seseorang dapat diperkirakan berdasarkan seberapa besar orang tersebut memiliki *g factor*. Seseorang yang memiliki kemampuan *general cognitive* maka kinerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik, meskipun demikian *spesifik ability* juga berperan penting dalam memprediksi bagaimana kinerja seseorang yang dihasilkan.

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai kecerdasan emosi di tempat kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Richard E. Boyatzis pada tahun 2001. Boyatzis melakukan penelitian pada para partner berbagai lembaga konsultan internasional. Metode yang dilakukan adalah dengan penelitian eksperimen dengan alat tes berupa tes *EQ*. Hasilnya adalah para konsultan yang memiliki skor *EQ* yang tinggi menghasilkan pendapatan lebih banyak dibandingkan mereka yang memiliki skor *EQ* yang kecil.

Penelitian terdahulu selengkapnya akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

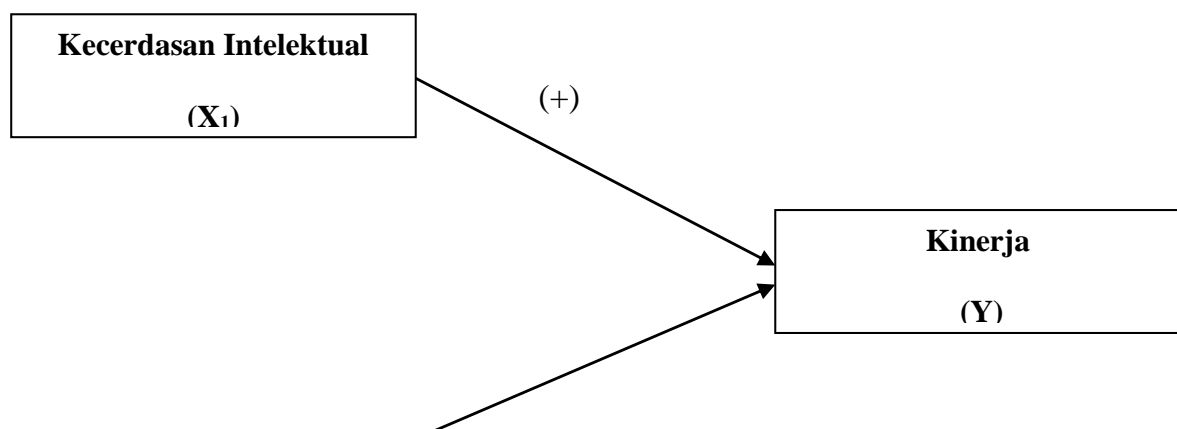
Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

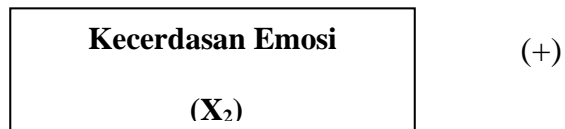
Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Keterangan
David. R. Caruso tahun 1999	<i>Applying The Ability Model of Emotional Intelligence and IQ to The World of Work</i>	Terdapat hasil korelasi yang positif antara kecerdasan emosi dan <i>IQ</i> terhadap kinerja.
Ron Sims tahun 2001	<i>Unleashing the Power of Self Directed Learning</i>	Penelitian dengan memakai metode studi longitudinal dan menggunakan angket yang berisi kuesioner hasil penelitian menemukan bahwa ada

		<p>hubungan positif yang signifikan antara bakat dan kemampuan untuk memperbaiki kualitas kecerdasan emosi seseorang.</p>
<p>Fabio Sala tahun 2003</p>	<p><i>Do Programs Designed to Increase Emotional Intelligence at Work</i></p>	<p>Metode penelitian adalah dengan membagi subyek penelitian menjadi dua sample dan di berikan kuesioner yang berupa pengukuran kecerdasan emosi dan berisi indikator-indikator perilaku yang berhubungan dengan kecerdasan emosi. Dari penelitian ditemukan bahwa <i>EI</i> menunjukkan hasil yang efektif dalam memperbaiki <i>emotional intelligence</i>.</p>

<p>Karen South Moustafa dan Thomas R. Miller, tahun 2003</p>	<p><i>Too Intelligent for the Job? The Validity of Upper- Limit Cognitive Ability Test Score In Selection</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes <i>IQ</i> yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dari pelatihan yang dilakukan.</p>
--	---	---

Beberapa penjelasan di atas memberikan suatu model kerangka pikir yang dikemabangkan dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antara Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan :





Gambar 1.1

Model Penelitian

Sumber : Boyatzis 2001, Chermis 2001, Mudali 2002, Goleman 2000

1.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja.

Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja.

Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi secara simultan terhadap Kinerja.

Ha : Terdapat pengaruh positif dari Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosi secara simultan terhadap Kinerja.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG