



ekstrovert lebih menyukai dunia luar dari benda dan orang serta aktivitas. Kata-kata tersebut telah dikacaukan dengan ide-ide seperti rasa malu dan mudah bergaul, sebagian karena *introvert* cenderung pemalu dan *ekstrovert* cenderung mudah bergaul.

Sedangkan Hamzah (2019) mengemukakan *introvert* adalah membalikkan energi psikis ke dalam sebuah orientasi terhadap subjektivitas. Orang *introvert* selalu mendengarkan dunia batin mereka dengan semua fantasi, mimpi, dan persepsi yang terindividualisasikan.

Kepribadian *introvert* akan cenderung berpikir ulang sebelum menyuarakan pendapat, tampak ragu, tidak begitu menyukai kebisingan, dan tidak terlalu menyukai keramaian. Mereka dapat berpendapat dengan leluasa ketika kondisi lingkungan sekitarnya ia yakini menguntungkan. Beberapa orang mungkin akan sulit memahami apa yang mereka maksudkan, akan tetapi seorang *introvert* lebih menyusun kata sebelum menjadi kalimat Ulwiyah (2020).

b. Aspek-Aspek Tipe Kepribadian Introvert

Menurut Eysenck dalam *Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ) aspek-aspek tipe kepribadian adalah sebagai berikut:

1. *Inactivity (Passive)*

Orang yang tidak siap dengan aktivitas fisik, cenderung menyukai kesendirian, merasa lebih nyaman dengan ketenangan, kurang tertarik dengan keramaian, mudah mengantuk dan mudah Lelah.

2. *Unsociability* (tidak mampu bergaul)

orang yang tidak mudah berinteraksi dengan lingkungan baru, kurang berminat untuk berhubungan dengan orang lain terutama orang yang baru dijumpainya, lebih senang memiliki sedikit teman, cenderung menarik diri jika tertekan atau terganggu perasaannya



jika berhubungan dengan orang lain.

3. *Carefulness* (hati-hati)

Orang yang memikirkan baikbaik segala sesuatu sebelum melakukan tindakan, tidak gegabah, menyukai hal-hal yang sering dilakukannya secara terus-menerus untuk menghindari bahaya.

4. *Controlled* (terkendali)

Orang yang mengandalkan pengendalian diri, memiliki kehidupan yang teratur dan terjadwal, bahkan merencanakan sesuatu dengan seksama terkhusus untuk masa depan.

5. *Inhibition* (emosi tertutup)

Orang yang dapat mengontrol dengan mudah perasaannya untuk tidak di ungkapkan kepada orang lain, bisa bersikap dengan sangat tenang dalam berbagai situasi dan kondisi.

6. *Reflectiveness* (reflektif)

Orang yang menyukai halhal yng bersifat abstrak, memiliki pemikiran yang filosofis, dan selalu bersikap mawas diri.

7. *Responsibility* (bertanggung jawab)

Orang yang dapat dipercaya untuk melakukan sesuatu yang baik, selalu menepati janji, sedikit kompulsif (Falah, 2020)

c. **Indikator Kepribadian Introvert**

Eysenck dalam (Handayani, 2020) mengemukakan indikator kepribadian introvert

yaitu:

1. **Aktivitas**

Menjelaskan bahwa tipe kepribadian introvert cenderung kurang aktif, lebih memilih lingkungan yang tenang dan menyukai aktivitas yang tidak terburu-buru.



2. Interaksi Sosial

Biasanya tipe kepribadian *introvert* lebih memilih memiliki teman dekat yang sedikit, menyukai hal-hal yang dilakukan sendiri dan sulit untuk memulai pembicaraan dengan orang yang baru dikenal.

3. Pengambilan Keputusan

Menjelaskan bahwa tipe kepribadian *introvert* menyukai hal yang telah biasa dilakukan, lebih memilih keadaan yang aman dan tidak menyukai hal yang beresiko.

4. Kontrol Emosi

Menjelaskan bahwa tipe kepribadian *introvert* cenderung pandai menyembunyikan perasaan, mereka mencoba terkontrol dalam mengekspresikan perasaan dan pikirannya.

5. Tanggung Jawab

Menjelaskan bahwa tipe kepribadian *introvert* cenderung dapat diandalkan, dapat dipercaya dan berhati-hati.

d. Hubungan Kepribadian Introvert Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan harus bersifat professional dalam bekerja segala potensi dalam dirinya dapat tergambar dari sikap dan kepribadiannya yang mempengaruhi kinerja. Penentu kinerja karyawan antara lain adalah *ability*. *Ability* merupakan kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif yang harus ada dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain Indrastuti (2021).

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang



dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan Emosional membantu seseorang dalam memotivasi diri agar mempunyai kemampuan lebih dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur keadaan jiwa Wispandono & Buyung (2019).

Pada tahun 1995 Goleman mempopulerkan konsep kecerdasan emosional dalam bukunya “*Emotional Intelligence*” menyatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*) serta menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan dan kompetensi yang terdiri dari lima aspek, yaitu pengenalan diri, penguasaan diri, motivasi diri, empati, dan hubungan yang efektif. Dengan kecerdasan emosional pada dalam diri seseorang menjadikan seseorang tersebut mampu menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati Putri N. N. (2022).

Emotional Question (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita Nasution (2020).

Sedangkan Thorndike dalam Hidayati (2019) mengemukakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memahami dan mengatur orang lain untuk



memahami perasaan dirinya sendiri serta bagaimana kemampuannya meilai perasaan diri sendiri.

2. *Other Emotion Appraisal* (OEA)

Kemampuan individu merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitarnya. Individu yang memiliki kemampuan ini yang tinggi akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.

3. *Use of Emotion* (UOE)

Kemampuan individu menggunakan emosinya. Kemampuan ini dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, serta kinerja yang dapat lebih terkendali.

4. *Regulation Of Emotion* (ROE)

Kemampuan mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan cepat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

d. **Indikator Kecerdasan Emosional**

Yusuf dalam (Matrianti, 2021) mengemukakan indikator kecerdasan emosional yaitu:

1. **Kegadaran Diri**, terdiri dari:

- a) Menegal dan merasakan emosi diri sendiri.
- b) Memahami pengaruh perasaan terhadap tindakan.

2. **Pengaturan Diri**, terdiri dari:

- a) Dapat mengurangi perasaan kesepian dan cemas pada diri sendiri.
- b) Dapat mengendalikan rasa marah secara lebih baik.

3. **Empati**, terdiri dari:

- a) Mampu menerima sudut pandang orang lain.
- b) Mampu mendengarkan pendapat orang lain.



4. Memanfaatkan Emosi Secara Produktif, terdiri dari:
 - a) Memiliki rasa tanggung jawab dan bisa memusatkan perhatian pada tugas yang sedang dikerjakan.
 - b) Tidak bersikap *impulsive*.

e. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Aswir & Misbah (2018) mengemukakan hubungan komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja terdiri dari:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri yang baik membuat seorang karyawan dapat tampil dengan keyakinan diri, sehingga dapat berbuat tegas dan mampu membuat keputusan yang baik dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

2. Pengaturan Diri

Seorang karyawan yang mampu mengatur emosi diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi dan mempunyai kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Mengatur emosi membuat seorang karyawan dapat mengendalikan pikiran untuk tetap tenang mengerjakan tugas pribadinya.

3. Motivasi

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat.

4. Empati

Kemampuan berempati membuat seseorang menjadi mudah untuk diterima banyak orang dan merasa dihargai, begitu pula hal yang sama dirasakan oleh orang lain yang merasa dirinya dihargai dengan pemikiran yang mempunyai perbedaan sudut pandang.



5. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial yaitu kemampuan untuk menangani emosi dengan baik dan berinteraksi dengan lancar ketika berhubungan dengan orang lain, mempengaruhi dan memimpin orang lain, dapat menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dalam tim.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Robbins dalam Budiyanto & Mochklas (2020) mengemukakan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Widyaningrum (2020) berpendapat kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik individu orang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Fatmawati, *et. al* (2020) kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya.



Prawirosentono dalam Nupardi (2022) mengemukakan kinerja adalah hasil yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Buero (2018) berpendapat terdapat hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Internal, terdiri dari:

- a) Intelektual
- b) Teratur dalam bekerja
- c) Tingkat kepuasan dalam bekerja
- d) Hal yang memotivasi karyawan
- e) Hal yang memotivasi karyawan

2. Faktor Eksternal, terdiri dari:

- a) Model atau gaya kepemimpinan
- b) Situasi kondisi kerja
- c) Kompensasi
- d) Gaya manajemen perusahaan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi yang dimiliki (IQ) dan kemampuan reality atau skill yang berarti pimpinan maupun karyawan yang memiliki



1. Jumlah pekerjaan

Banyaknya tugas yang didapat oleh perorangan maupun tim menjadi suatu standar tugas. Karena setiap pekerjaan mempunyai persyaratannya sendiri. Menurut syarat pekerjaan bisa ditetapkan banyaknya tenaga kerja yang diinginkan guna bekerja pada berapa unit kerja.

2. Kualitas pekerjaan

Tingkat seberapa baik pekerjaan atau tugas yang telah dilakukan. Setiap tugas harus mematuhi batas kualitas tertentu, dimana seluruh karyawan harus menyesuaikannya agar bisa beroperasi dan mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang diperlukan.

3. Ketepatan waktu

Menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, karena mempunyai ketergantungan terhadap tugas lain dan setiap divisi memiliki tugas yang berbeda. Pekerjaan pada suatu divisi akan terhambat apabila pekerjaan divisi lain terlambat dalam penyelesaiannya.

4. Kehadiran

Perihal tingkat kedatangan atau absensi karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, diperlukan kehadiran karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh frekuensi absen kerjanya.

5. Kerja Sama

Menjalankan pekerjaan dengan bekerja sama untuk mewujudkan visi misi organisasi.

Dalam hal ini terdapat tugas yang harus dilakukan oleh 2 orang atau lebih karyawan.

Kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi berdasarkan kapasitas mereka untuk bekerja sama dengan kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI IKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI IKKG.



B. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, penulis memberikan beberapa data pendukung dari beberapa studi terdahulu yang memiliki relevansi topik bahasan yang tercakup dalam Tabel 2.1 di bawah ini:

ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Nina Octavia (2021)	“Pengaruh Kepribadian Introvert, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Independen: Kepribadian Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian hipotesis dengan memanfaatkan pengujian t, membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Defrizal, Renata Ulina (2021)	“Pengaruh Kepribadian Introvert dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung - Jakarta”	Variabel Independen: Kepribadian Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Dari Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Idrus Usu (2020)	“Pengaruh Kepribadian Introvert dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulut Go Cabang Gorontalo”.	Variabel Independen: Kepribadian Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis statistik membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dibuktikan dengan hasil uji t.

Sumber: Hasil Olah Data, 2023



C. Kerangka Pemikiran

Husein Umar (2019:42) mengatakan bahwa, dalam penelitian yang menggunakan data primer, sub bab ini merupakan rangkaian penalaran dalam suatu rangka (model konseptual) berdasarkan premis-premis (pernyataan-pernyataan yang di anggap benar) untuk sampai pada simpulan-simpulan tentang keterkait variabel-variabel penelitian. Dukungan logika, teori, konsep dan hasil penelitian terdahulu yang relevan serta fakta empiris di lapangan menjadi bahan penting dalam penyusunan kerangka pemikiran tersebut.

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pada variabel bebas terdapat Kepribadian *Introvert* (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2), sedangkan pada variabel terikat terdapat Kinerja Karyawan (Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepribadian introvert dan kecerdasan emosional serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah kerangka pemikiran sistematis yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian *Introvert* Terhadap Kinerja Karyawan

Tipe kepribadian individu mempengaruhi interaksi sosial yang dilakukannya. Kepribadian inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana individu akan berinteraksi dengan sosialnya. Interaksi sosial sangatlah penting untuk dapat mengenali lingkungan di sekitarnya, baik dalam lingkungan keluarga, tempat tinggal dan juga kerjanya Irawan & Putri (2019). Kepribadian *introvert* lebih melibatkan perasaan ketika sedang berinteraksi di lingkungan sosial atau pun ketika sedang mengerjakan sesuatu untuk disampaikan pada mata umum. Baginya, kesempurnaan sesuatu harus menjadi hal utama yang harus dipenuhi. Apabila hal tersebut gagal dia lakukan maka perasaan menghakimi diri sendiri lalu berkuatannya rasa percaya diri akan timbul. Sehingga ia pun memiliki rasa obsesi yang besar pada sesuatu yang dianggapnya sangat serius, sampai apa yang nanti akan ia sampaikan



harus dalam kriteria sempurna. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dumondor, *et.al.* (2022) membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada kajian tersebut, dibuat hipotesis yakni ada hubungan antara kepribadian introvert pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Mengontrol kecerdasan emosional merupakan hal yang harus dilakukan oleh pegawai untuk menunjang performa dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Pegawai yang memiliki kinerja yang memuaskan adalah pegawai yang mampu membuat batasan dalam bertindak ditengah kesibukannya dalam bekerja dan bisa mengontrol dan mengendalikan perilakunya untuk menghindari perilaku-perilaku non produktif yang tidak perlu dilakukan. Namun apabila kecerdasan emosional pegawai rendah, bisa mengakibatkan kinerja akan menurun. Jadi, peran serta kemampuan mengatur kecerdasan emosional sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan merupakan kompetensi individu, baik kompetensi kognitif (belajar, memahami), kemampuan, bakat, ataupun keterampilan mental. Menyangkut kemampuan menyelesaikan masalah, menemukan jawaban atas pertanyaan spesifik, dan belajar material baru dengan cepat dan efisien Salim (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dan memiliki keterampilan dalam pengendalian emosi memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka mahir dalam menilai dan mengatur emosi diri sendiri, serta menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil. Kinerja juga memiliki kolerasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



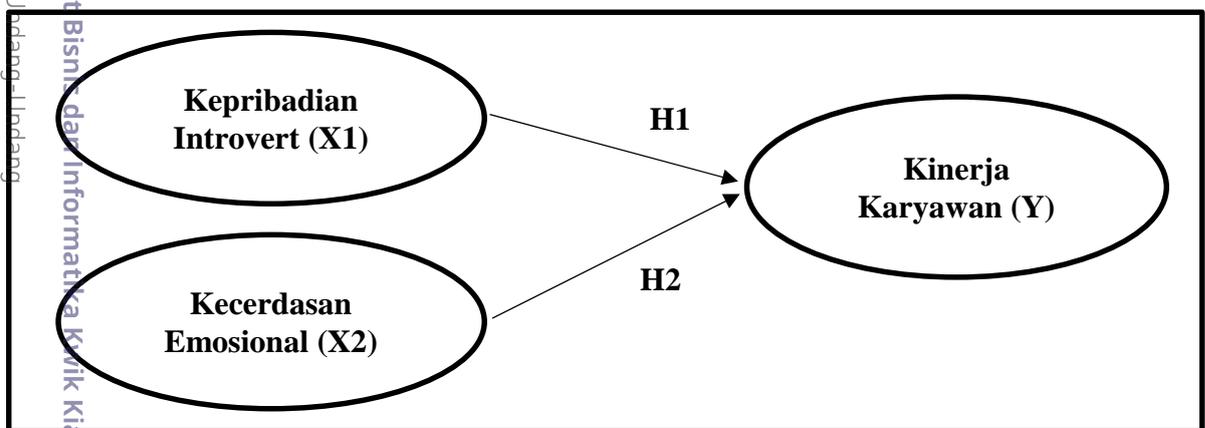
Auliya (2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dumondor, *et. al.* (2022) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada kajian tersebut, dibuat hipotesis yakni ada hubungan antara kecerdasan emosional pada kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas maka didapatkan kerangka berpikir seperti

Gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) menjelaskan hipotesis ialah dugaan awal atau jawaban sementara atas rumusan permasalahan kajian serta berlandaskan fakta dan bukti empiris yang didapatkan dengan cara menghimpun data. Berikut adalah hipotesis penelitian yang dilakukan:

H1 Kepribadian *introvert* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.