

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. *Intelligence Quotients (IQ)* / Kecerdasan Intelektual

Uno (2010) kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional. *Intelligence Quotients (IQ)* adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Hasil tes ini memberikan indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan menggambarkan kecerdasan seseorang hampir keseluruhan.

Pasek (2015) kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan.

Yenti (2014) menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah:

- a. Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk.
- b. Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa.
- c. Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa. disebut dengan kemampuan numerik .

Umumnya masyarakat beranggapan hasil tes IQ berkaitan dengan kecerdasan. Seorang yang ber-IQ 130 dianggap berkemampuan luar biasa dalam segala bidang. Pemahaman seperti itu tidak tepat, IQ hanya mengukur kemampuan dan logika matematika, sedangkan kecerdasan mengacu pada kemampuan *problem solving*. Kenyataannya IQ tinggi tidak menjamin seseorang berhasil dalam kehidupan di masa mendatang, IQ hanya sebesar 20%. Banyak contoh yang membuktikan hal tersebut antara lain seseorang ber IQ tinggi, namun mampu berempati atau melakukan tindak pidana.

Sujanto (2012) Faktor yang mempengaruhi *Intelligence Quotients (IQ)* seperti yang telah diketahui bahwa setiap individu memiliki tingkat IQ yang berbeda-beda. Ada pandangan yang menekankan pada bawaan dan ada yang menekankan pada proses belajar sehingga dengan adanya perbedaan pandangan tersebut dapat diketahui bahwa IQ dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Pengaruh faktor bawaan.

Banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa individu-individu yang berasal dari satu keluarga atau bersanak saudara, nilai dalam tes

IQ mereka berkorelasi tinggi (+ 0,50), orang yang lembar (+ 0,90), yang tidak bersanak saudara (+ 0,20), anak yang di adopsi korelasi dengan orang tua angkatnya (+ 0,10 – + 0,20).

b. Pengaruh faktor lingkungan.

Pemberian makanan bergizi ini merupakan salah satu pengaruh lingkungan yang amat penting selain guru, rangsangan-rangsangan yang bersifat kognitif emosional dari lingkungan juga memegang peranan yang amat penting, seperti pendidikan, latihan berbagai keterampilan, dan lain-lain (khususnya pada masa-masa produktif).

c. Pengaruh faktor gizi.

Perkembangan anak sangat dipengaruhi oleh gizi yang di konsumsi oleh karena itu ada hubungan antara pemberian makanan bergizi IQ seseorang.

d. Pengaruh faktor kematangan.

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Tiap organ (fisik maupun psikis) dapat dikatakan telah matang jika telah mencapai kesanggupan menjalankan fungsinya.

e. Pengaruh faktor pembentukan.

Segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan IQ.

f. Minat dan pembawaan yang khas.

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan-

dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar.

g. Kebebasan.

Kebebasan berarti bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah. Manusia mempunyai kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih metode dalam menyelesaikan masalah sesuai dengan kebutuhannya.

IQ adalah kecerdasan manusia yang dimiliki oleh otak manusia yang bisa melakukan beberapa kemampuan, seperti kemampuan menalar, menyelesaikan masalah, berpikir, abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, dan belajar.

2.1.2. *Emotional Quotients (EQ)* / Kecerdasan Emosional

Putra Latrini (2016) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya.

Djasuli dan Hidayah (2015) mengemukakan bahwa orang yang emosinya paling terkendali akan paling disegani dan dihormati begitu pula sebaliknya. Itulah sebabnya dikatakan oleh para peneliti tentang orang-orang

sukses bahwa 80% kesuksesan datangnya dari kemampuan mengendalikan emosi, dan 20% ditentukan oleh kemampuan intelektual serta yang lainnya. Kecerdasan emosi juga menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Pasek (2015) terdapat 5 (lima) dimensi EQ yang akan membuat seseorang menjadi profesional yang handal diantaranya adalah :

a. Dimensi Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya, hal yang lebih disukai dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri dan keyakinan akan kemampuan sendiri.

b. Dimensi Pengaturan Diri (*Self Regulation*)

Pengaturan diri adalah mengelola keadaan dalam diri dan sumber dalam diri sendiri, kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, tanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.

c. Dimensi Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah dorongan yang membimbing atau membantu mencapai sasaran dan tujuan. Dimensi ketiga ini adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau

organisasi, kesiapa untuk memanfaatkan kesempatan dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

d. Dimensi Empati (*Empathy*)

Empati adalah kesadaran akan perasaan, kepentingan dan kepribadian orang. Dimensi keempat ini terdiri dari kompetensi *understanding others, developing others, customer service*, menciptakan kesempatan – kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca orang, membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

e. Dimensi Kecakapan dalam Membina Hubungan dengan Orang Lain (*Social Skill*)

Keterampilan sosial adalah kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dihendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan dengan jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat *leadership*, kalaborasi dan koperasi serta *team building*. Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan kecerdasan emosional adalah untuk mengetahui bagaimana sikap dan watak seseorang dalam bekerja, serta bagaimana cara auditor mengenali dirinya sendiri, memotivasi dirinya sendiri dan dapat mengendalikan dirinya sendiri terhadap orang lain serta menerapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

### 2.1.3. *Spiritual Quotients (SQ) / Kecerdasan Spiritual*

Menurut Erisna (2012) Spiritualitas adalah sebuah jalur, merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang, Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (auditor) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang.

Menurut Malik, Danish, dan Usman (2010), spiritual dalam lingkup penelitian bisnis adalah sebagai salah satu indikator kunci bagi keberhasilan organisasi jangka panjang. Organisasi saat ini berusaha untuk melakukan sesuai dengan potensi dengan memaksimalkan komitmen, kepuasan, dan motivasi intrinsik karyawan dengan memfokuskan beberapa domain spiritual.

Kecerdasan spiritual memiliki banyak efek pada kehidupan manusia dan di tempat kerja. Para ahli percaya fungsi dan efek kecerdasan spiritual sangat tinggi. Menurut George dalam Rezaei, Kazemi, dan Isfahani (2011) yakin penggunaan yang paling penting dari kecerdasan spiritual di tempat kerja meliputi:

- a. Menciptakan pikiran yang damai sehingga dapat mempengaruhi efektifitas seseorang.
- b. Menciptakan saling pengertian dan memahami.
- c. Menciptakan perubahan manajemen.

Montgomery (2013) mencoba untuk mendefinisikan unsur kecerdasan spiritual menjadi 5 indikator, antara lain adalah;

- a. Pemecahan masalah melalui sumber- sumber spiritual.

- b. Memanfaatkan dan melatih spiritual dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Memasuki level yang lebih tinggi pada area kesadaran.
- d. Mengakui aspek non material dalam kehidupan.
- e. Berperilaku terpuji.

#### 2.1.4. Kinerja Karyawan

Notoprasetio (2012) Mengatakan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Latrini (2016) Peran profesi akuntan publik sangat penting, beragamnya pengguna jasa, menyebabkan jasa profesi akuntan publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan tersebut. Baik atau tidaknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor. Kinerja auditor adalah hasil dari kerja auditor terhadap pemeriksaan laporan keuangan.

Erisna (2012) Kinerja auditor yang sering disebut juga prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya



yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tarmizi (2012) mengemukakan Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan.

Keenam kriteria tersebut adalah :

a. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas di selesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

e. Kemandirian

Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

f. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai *Intelligence Quotiens* (IQ), *Emotional Quotiens* (EQ) dan *Spiritual Quotient* (SQ) telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Berikut beberapa penelitian terdahulu antara lain:

1. Penelitian dilakukan oleh Anis Choiriah (2013) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik Di Kota Padang dan Pekanbaru”.

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di seluruh Indonesia, sedangkan sampel penelitian ini adalah auditor di kantor akuntan publik yang ada di kota Padang dan Pekanbaru. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan etika profesi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik kota Padang dan Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $26,287 > 2,60$ ) pada  $\alpha = 5\%$  dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

Hasil uji t (parsial) mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,02$ . Nilai  $t_{hitung}$  kecerdasan emosional adalah  $2,689 > 2,20$ , nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan intelektual adalah  $2,165 > 2,20$  dan nilai  $t_{hitung}$  variabel kecerdasan spiritual adalah  $2,231 > 2,02$

Nilai *R Square* sebesar 0,692, berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 69,2% dan sisanya 30,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Penelitian Afria Lisda (2009) dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Etis Auditor Serta Dampaknya Bagi Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Jakarta”.

Metode analisis menggunakan analisis jalur, data diambil dengan menyebarkan kuesioner kepada 87 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Jakarta. Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas sub-struktur analisis jalur. Analisis jalur pada sub pertama menguji kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor, analisis sub-struktur kedua menguji pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor .

Hasil analisis jalur pada sub-struktur pertama menunjukkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara

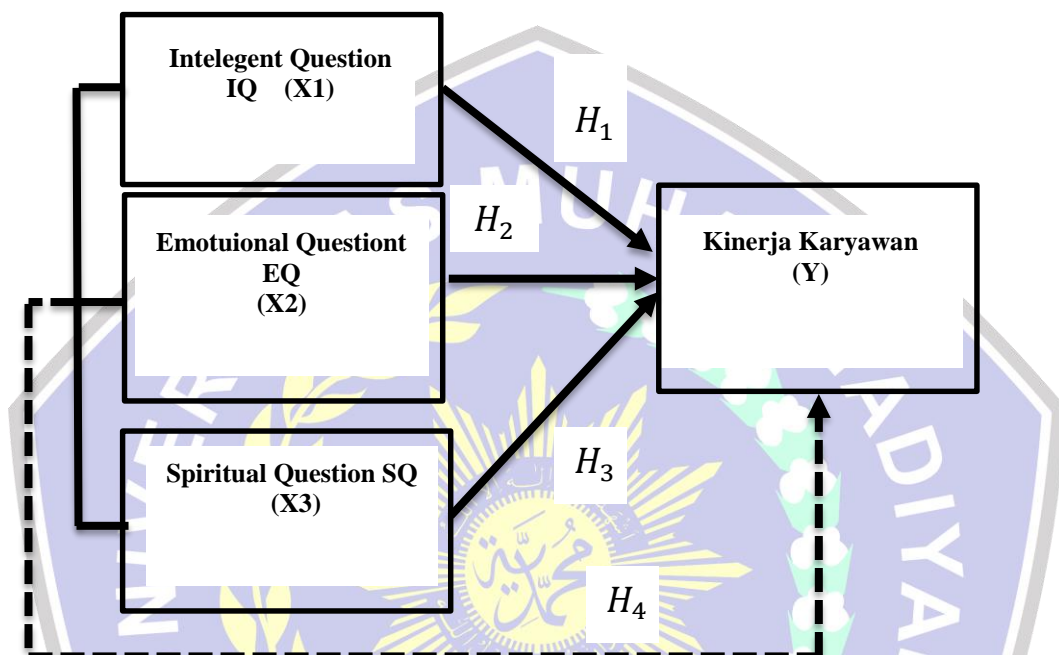
simultan berpengaruh terhadap perilaku etis auditor dengan tingkat signifikansi 0,000 dari hasil uji F. Secara parsial, hanya kecerdasan intelektual yang tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis auditor, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berperilaku signifikan terhadap perilaku etis auditor. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kecerdasan intelektual sebesar  $0,347 > 0,05$ , kecerdasan emosional  $0,027 > 0,05$  dan kecerdasan spiritual  $0,000 < 0,05$ .

Hasil analisis jalur pada sub-struktur kedua menunjukkan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan tingkat signifikan 0,000 dari hasil uji F. Secara parsial hanya kecerdasan intelektual yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uji t, menunjukkan bahwa tingkat signifikan kecerdasan intelektual sebesar  $0,318 > 0,05$ , kecerdasan emosional  $0,000 < 0,05$  dan kecerdasan spiritual  $0,028 < 0,05$ .

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini digunakan untuk memudahkan memahami penelitian, khususnya yang menyangkut variabel atau atribut penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas *Intelligence Quotients (IQ)*, *Emotional Quotients (EQ)*, dan *Spiritual*

*Quotients (SQ)* dan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa variable yang akan saya teliti akan menerangkan masalah kepada variable yang terikat, untuk lebih lanjutnya akan diterangkan kedalam model gambar seperti dibawah ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

#### 2.4. Hipotesis

Pasek (2015) kecerdasan intelektual (IQ) merupakan pengkualifikasian kecerdasan manusia yang didominasi oleh kemampuan daya pikir rasional dan logika. Lebih kurang 80%, IQ diturunkan dari orangtua, sedangkan selebihnya dibangun pada usia sangat dini yaitu 0-2 tahun kehidupan manusia yang pertama. Sifatnya relatif digunakan sebagai prediktor keberhasilan individu dimasa depan.

Latrini (2016) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan. Kecerdasan emosional berperan penting dalam pekerjaan seseorang. Proses yang dijalani auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor akan melatih dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya.

George dalam Rezaei, Kazemi, dan Isfahani (2011). Kecerdasan spiritual memiliki banyak efek pada kehidupan manusia dan di tempat kerja. Para ahli percaya fungsi dan efek kecerdasan spiritual sangat tinggi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. *Intelligence Quotients (IQ)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. *Emotional Quotients (EQ)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. *Spiritual Quotients (SQ)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. *Intelligence Quotients (IQ), Emotional Quotients (EQ) dan Spiritual Quotients (SQ)* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo.