

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori Sumber Daya Manusia

1. Proteksi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Proteksi Sumber Daya Manusia

Proteksi sumber daya manusia adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi karyawan dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan/instansi Adnyana (2022).

Proteksi atau perlindungan karyawan adalah suatu keharusan bagi perusahaan atau instansi yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan program proteksi banyak perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asuransi yang memberikan pertanggungjawaban terhadap masalah kesehatan, finansial atau masalah lainnya yang dihadapi atau yang dialami karyawan dan keluarganya dikemudian hari. Praktikanya, pemberian proteksi ini kualitasnya tidak sama diantara masing-masing karyawan, tergantung dari kedudukan dan tanggung jawab mereka masing-masing Kahfi (2020).

Proteksi SDM (sumber daya manusia) adalah melindungi sumber

daya yang ada pada organisasi atau perusahaan untuk menjaga keselamatan dan memaksimalkan kinerja dari karyawan. ada beberapa hal yang dilakukan untuk melakukan proteksi sumber daya manusia misalkan dengan cara membritahukan pentingnya keselamatan kerja dan menggunakan alat pelindung diri, sehingga kalau terjadi kecelakaan hal itu akan meminimalisir resiko yang terjadi. Proteksi sumber daya manusia dilakukan akan memberika rasa aman untuk keselamatan sendiri maupun memberi rasa aman untuk kesehatan para karyawan.

Proteksi (perlindungan) dilakukan untuk memberikan rasa aman, baik dari sisi financial, kesehatan maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja dapat beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan.

Perlindungan, keselamatan dan kesehatan karyawan adalah suatu strategi dalam memaksimalkan kualitas karyawan yang antara lain bertanggung jawab terhadap individual karyawan Adnyana (2022). Adapun bentuk perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1) Perlindungan

a. Yang berhubungan dengan masalah keuangan

Perlindungan yang berhubungan dengan masalah keuangan dilakukan melalui pemberian berbagai santunan

dalam bentuk santunan jaminan sosial (*social security*), kompensasi ketiadaan pekerjaan (*unemployment compensation*), biaya medis (*medical coverage*), dan kompensasi pekerja (*worker's compensation*).

b. Perlindungan yang berhubungan dengan keamanan fisik karyawan

Dalam rangka memberikan perlindungan terhadap keselamatan dan keamanan karyawan, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai demi menjamin keamanan kerja serta memberikan jaminan finansial apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja. Dalam rangka melakukan pengawasan terhadap program keselamatan karyawan, pemerintah dapat menjatuhkan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan program.

2) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis/fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka tersebut.

Kondisi fisiologis atau psikal meliputi penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang mengakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, *sindrom carpal tunnel*, penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti paru-paru dan leukimia, *emphysema*, serta *arthritis*. Kondisi-kondisi lain yang diketahui sebagai akibat dari tidak sehatnya lingkungan pekerjaan meliputi penyakit paru-paru putih, penyakit paru-paru coklat, penyakit paru-paru hitam, pemandulan, kerusakan sistem saraf pusat, dan bronkitis kronis.

b. Tujuan Dan Manfaat Proteksi Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dan manfaat proteksi sumber daya manusia adalah sebagai berikut Anantawikrama (2021):

a) Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat

Jika perusahaan/instansi dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stres, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, Perusahaan/instansi akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan : (1) Meningkatnya produktivitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas karyawan yang lebih berkomitmen, (3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi, (4) Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih

rendah karna menurunnya pengajuan klaim, (5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan dan (6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan. Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.

b) Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan ditempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, ada juga yang berkaitan dengan kondisi psikologis, perasaan-perasaan karyawan yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatannya dalam pekerjaan, barangkali lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala-gejala stres dan kehidupan kerja yang bermutu rendah.

c. Santunan Sebagai Sarana Proteksi Sumber Daya Manusia

Santunan sebagai sarana proteksi sumber daya manusia dapat dijelaskan beberapa santunan yang dimaksudkan untuk proteksi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut Adnyana (2022):

a) Peranan imbalan tidak langsung

Imbalan tidak langsung adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada karyawan yang tidak dikaitkan dengan

kinerja karyawan. Imbalan tidak langsung dapat dikelompokkan dalam dua bagian, yaitu (1) Imbalan yang dipersyaratkan oleh peraturan perundang-undangan, seperti jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan, dan (2) Santunan.

b) Pemberian jaminan asuransi

Resiko finansial yang dihadapi oleh karyawan dan keluarga mereka dapat disebar melalui lembaga asuransi. Apabila resiko yang ditanggung tersebut benar terjadi, maka perusahaan asuransi akan memberikan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan sesuai dengan jumlah yang telah disepakati. Jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain:

- 1) Asuransi kesehatan
- 2) Asuransi jiwa
- 3) Asuransi karena ketidak mampuan fisik/mental karyawan
- 4) Jaminan asuransi lain
- 5) Jaminan keamanan karyawan

Disamping mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi, terdapat program non asuransi yang dapat memberikan jaminan keamanan kepada karyawan. Program ini dapat memberikan keuntungan bagi karyawan baik sebelum masa pensiun maupun pada saat pensiun. Program non asuransi yang dapat diadopsi oleh perusahaan adalah :

- 1) Jaminan terhadap pendapatan atas pekerjaan

- 2) Jaminan pensiun
- 3) Masa persiapan pensiun
- 4) Lembaga dana pensiun
- 5) Tunjangan berupa istirahat kerja

Tunjangan berupa istirahat kerja sebagai berikut :

- 1) Istirahat selama jam kerja
- 2) Cuti sakit
- 3) Cuti dan liburan
- 4) Bebas dari kehadiran
- 5) Asuransin pengangguran
- 6) Tunjangan berupa pengaturan kerja

Beberapa bentuk tunjangan pengaturan kerja sebagai berikut :

- 1) Waktu kerja yang lebih pendek
- 2) Fleksibilitas waktu
- 3) Pembagian kerja
- 4) Beberapa bentuk santunan karyawan
- 5) Santunsn pendidikan
- 6) Santunan keuangan
- 7) Santunan sosial
- 8) Masalah administratif

Walaupun perusahaan cenderung memandang kompensasi sebagai suatu imbalan, para penerimanya tidak selalu melihat demikian. Konflik seperti ini menyebabkan menaruh perhatian

terhadap persoalan bagaimana mereka seharusnya mengelolah paket tunjangan kompensasi tidak langsung mereka.

- 1) Menetapkan paket tunjangan
- 2) Menyediakan fleksibilitas tunjangan
- 3) Mengomunikasikan paket tunjangan
- 4) Mengelolah dan mengurangi biaya tunjangan

d. Indikator Proteksi Sumber Daya Manusia

Pemberian proteksi di antara masing-masing karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor/indikator yaitu Wardana (2014):

a) *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Semakin tinggi jawaban seorang karyawan dalam suatu perusahaan/instansi, semakin besar pula tanggung jawabnya. Seorang CEO sebagai pimpinan tertinggi dalam perusahaan, memiliki tanggung jawab yang paling besar terhadap kelangsungan perusahaan-perusahaan. Semakin tinggi tanggung jawabnya semakin tinggi pula proteksi yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

b) *Skill* (Keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya dibidang informasi, perusahaan membutuhkan tenaga ahli dibidang *information technology* yang menguasai konsep komputer. Keahlian mereka sangat spesifik, sehingga untuk mempertahankan

agar mereka tetap bekerja diperusahaan tersebut, perusahaan menerapkan program proteksi yang layak dan bahkan kadang di atas rata-rata yang mampu diberikan oleh pesaing. Program proteksi yang diterapkan kepada karyawan yang memiliki keahlian khusus akan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memerlukan keahlian khusus, misalnya karyawan administrasi.

c) *Mental Effort* (Kerja Otak/Mental)

Karyawan yang lebih mengendalikan kemampuan kerja otak atau mental, misalnya analisis, programmer, atau akuntan. Kelas karyawan seperti ini disebut dengan (*white collar*). Kelas karyawan ini biasanya memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelas karyawan yang lebih mengendalikan kekuatan fisik (*blue collar*).

d) *Physical Effort* (Kemampuan Fisik)

Karyawan lebih mengendalikan kekuatan fisik (*blue collar*), misalnya satuan pengaman (satpam), petugas kebersihan atau pekerja bangunan. Biasanya proteksi yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka lebih difokuskan dalam bentuk perlindungan atas keselamatan kerja.

e) *Working Conditio* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk satu bidang industri seringkali berbeda. Sebagai contoh, kondisi bagi karyawan

dibidang perminyakan, yang bekerja di pantai akan berbeda dengan kondisi kerja di darat. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi oleh karyawan, semakin tinggi program proteksi diterapkan.

f) *Goverentmen Rule* (Peraturan Pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan pengusaha/perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi karyawan. Sebagai contoh, pemerintah mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja melalui jaminan asuransi tenaga kerja

2. Kecerdasanemosional

a. Pengertian Kecerdasanemosional

Menurut kamus besar indonesia, kecerdasanemosional adalah kecerdasan yang berkenan dengan hati dan kepedulian antara sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar.

Seorang ahli kecerdasanemosional, Goleman (2017) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasanemosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat.

Untuk peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasanemosional. Orang yang pertama kali adanya kecerdasan

lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasanemosional.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelolah diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Hal baru hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Patton (2020) bahwa penggunaan emosi yang efektif dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

b. Teori Kecerdasanemosional

Kecerdasanemosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain untuk mencapai tujuan. Sedangkan kecerdasanemosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada masa yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi Risma (2012). Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucap, pesan yang tak terdengar, melalui wajah

dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

Galih Prakarsa (2022) menempatkan kecerdasan pribadi Gardner dalam definisi dasar tentang kecerdasanemosional yang dicetuskan seraya memperluas kemampuan ini menjadi lima wilayah utama yang terdapat pada teori kecerdasanemosional. Berikut kelima penjelasan indikator tersebut :

a) Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Kesadaran diri mengenali sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasanemosional ke tidak mampu untuk mencermati perasaan kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya adalah karyawan yang handal bagi mereka, karena mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya akan mempermudah pengambilan keputusan-keputusan pribadi.

b) Pengaturan Diri (*Self Management*)

Pengaturan diri adalah menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kemampuan untuk menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d) Empati (*Relationship Manajement*)

Empati adalah kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe individu.

e) Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Keterampilan sosial adalah kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, pemimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dengan tim.

c. Komponen Kecerdasanemosional

Ada empat komponen kecerdasan yaitu, Rahmasari (2016) :

- a) Persepsi, yaitu kemampuan untuk menyadari diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang.
- b) Asimilasi, yaitu kemampuan seseorang untuk membedakan diantara emosi yang berbeda-beda yang mungkin mereka rasakan

dan memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran mereka.

- c) Manajemen, yaitu kemampuan untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada kegunaan situasi.
- d) Pemahaman, yaitu kemampuan untuk memahami emosi yang rumit, seperti halnya perasaan yang muncul bersama-sama tentang kesetiaan dan penghianatan.

d. Faktor Pendukung Kecerdasanemosional

Faktor-faktor yang mempengaruhi dan mendukung tumbuhnya kecerdasanemosional menjadi lima bagian yaitu, Mayor (2018):

- a) Keluarga, yaitu perekat yang menyatukan struktur dasar dunia kita agar satu. Kasih sayang dan dukungan kita temukan dalam keluarga merupakan alat untuk mendapatkan kekuatan dan menanamkan kecerdasanemosional.
- b) Hubungan-hubungan pribadi (*interpersonal*), yaitu seseorang dalam sehari-hari memberikan penerimaan dan kedekatan emosional dapat menimbulkan kematangan emosional pada seseorang dalam bersikap dan bertindak.
- c) Hubungan dengan teman kelompok, yaitu saling menghargai, memberikan dukungan, dan umpan balik diantara sesama, hal ini dapat mempengaruhi dalam pola pembentukan seseorang.
- d) Lingkungan, yaitu keadaan lingkungan individu dimana mereka tinggal dan bergaul ditengah-tengah masyarakat yang mempunyai

nila-nilai dan norma-norma tersendiri dalam berinteraksi sehingga mempengaruhi kehidupan seseorang.

- e) Hubungan dengan teman sebaya, yaitu pergaulan individu dengan teman sebaya yang saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung membantu kehidupan emosi tersendiri.

e. Faktor Penghambat Kecerdasanemosional

Berikut adalah faktor yang dapat menghambat tumbuhnya kecerdasanemosional pada seseorang Patton (2020):

- a) Tenggelam dalam permasalahan, yaitu orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hati mereka telah mengambil alih kepuasan. Akibatnya mereka tidak mempunyai kendali atas emosional mereka dan merasa kalah dan secara emosional melepas kendali.
- b) Emosi negatif, yaitu gangguan emosional dapat mempengaruhi kehidupan mental. Karyawan yang cemas, marah, atau depresi mengalami kesulitan bekerja, orang-orang yang terjebak dalam keadaan ini juga menemui kesukaran menyerap informasi dengan efisien atau menanganinya dengan benar.
- c) Hilang atau tidak adanya empati, yaitu hilangnya empati sewaktu seseorang melakukan hal buruk atau kejahatan pada korbannya hampir senantiasa merupakan bagian dari siklus emosional yang mempercepat tindakan kerja mereka.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran telah dirumuskan juga akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Syamsuriah (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang karyawan bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi upah atau gaji sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik. Oleh karena itu pada dasarnya karyawan adalah penggerak utama dalam segala kegiatan.

Aziz (2022) kinerja adalah ungkapan intervensi kecakapan, kemahiran dan keahlian dalam rangka meningkatkan produktivitas yang dapat diukur dan dinilai.

Kinerja adalah pencapaian atas pelaksanaan pekerjaan atau tugas tertentu. Kinerja dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh

fungsi atau bagian tertentu dari organisasi atau orang-orang yang bekerja didalamnya mencapai tujuan, baik tujuan umum maupun khusus, yang ditugaskan. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai tingkat penghasilan pekerjaan baik dari perorangan kelompok, maupun organisasi.

Ada tiga konsep kinerja sebagai berikut :

- a) Kinerja organisasi adalah pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi.
- b) Kinerja proses adalah kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan pelayanan yang baik.
- c) Kinerja individu adalah pencapaian efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan.

b. Penilaian Kerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan karyawan mereka ketika dibandingkan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Syamsuriah (2019) penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud meaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan/instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Sebuah penilaian kierja digunakan untuk mengetahui keberhasilan setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menggunakan penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi pada tiap periode yang kemudian dapat menjadi sebuah permasalahan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sudewi (2012)	Pengaruh kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu kabupaten Pesawaran.	Kecerdasan emosional memberikan pengaruh terhadap pembentukan kinerja pegawai pada kantor penanaman modal dan perizinan terpadu kabupaten Pesawaran.
2.	Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Proteksi Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan (studi Pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Malang)	Menunjukkan proteksi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Dody Ary Prasetia (2016)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Sragen .	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM (angka koefisien dengan signifikan 0,05).
4.	Yusuf Ardiansyah, Lisa Harry Sulistiyowati (2018)	Pengaruh Kompentasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kuningan.
5.	Putu Agus Adnyana (2022)	Proteksi Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap kinerja karyawan.	Menunjukkan bahwa proteksi sumber daya manusia dan kondisi kerja memiliki pengaruh yang positif

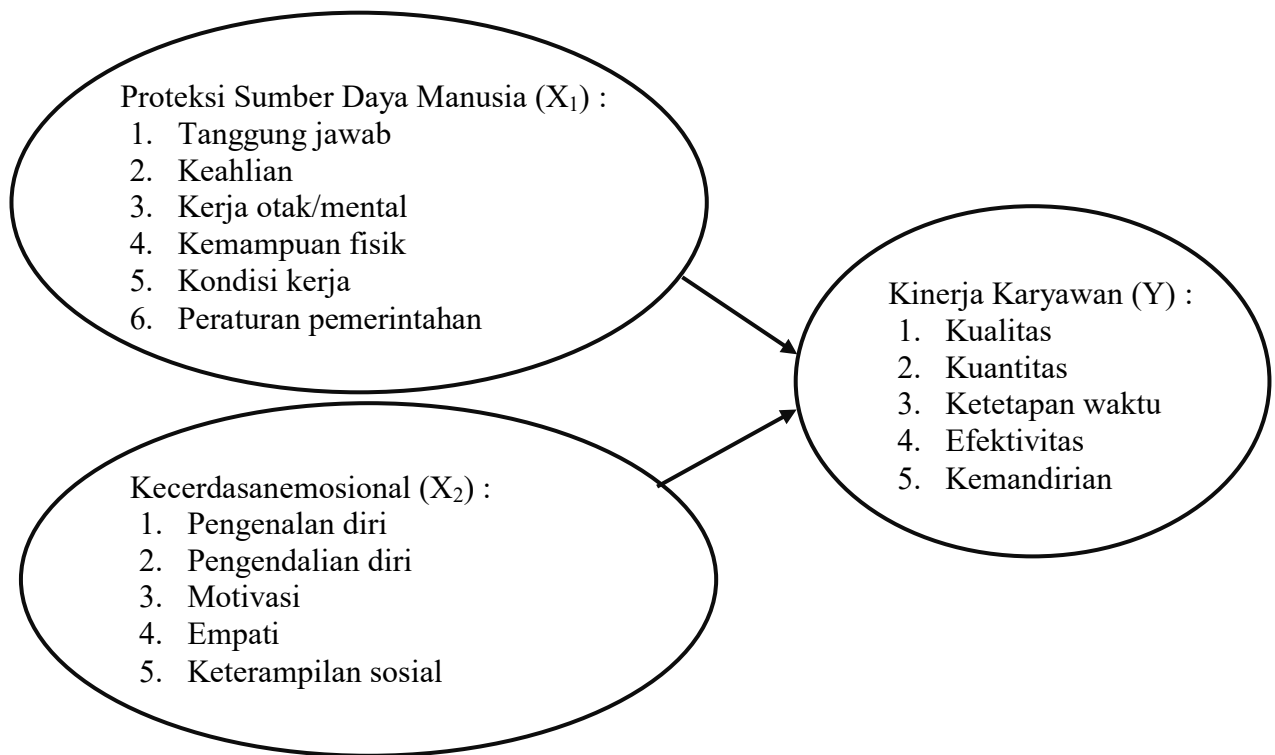
			signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---------------------------------------

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran, peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitian secara lebih terperinci. Tidak hanya mendefinisikan variabel, tetapi juga menjelaskan keterkaitan di antara variabel penelitian, (Noor, 2017: 76)

Di dalam penelitian ini kerangka konsep menjelaskan variabel Proteksi Sumber Daya Manusia (X_1) memengaruhi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Kecerdasan Emosional (X_2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Kemudian daripada itu metode analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, dan setelah penelitian dilakukan maka selanjutnya hasil dan rekomendasi mengarah ke instansi bersangkutan guna penelitian ini menjadi sumber referensi untuk mengevaluasi atau menjadi bahan dalam mengambil keputusan. Adapun kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menggunakan hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah hipotesis yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Proteksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.
2. kecerdasanemosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Cabang Malimongan Makassar.