

**BAB II**  
**STUDI PUSTAKA**

**A. Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1 Kajian Empiris

**Jurnal Internasional**

| No | Peneliti Dan Tahun                                     | Judul                 | Metode         | Hasil Penelitian   |
|----|--|-----------------------|----------------|--|
| 1. | (Alismail <i>et al.</i> , 2022)                        | Kecerdasan Emosional  | Kepuasan Kerja | Korelasi positif yang kuat antara Kecerdasan Emosi terhadap Kepuasan Kerja.  |
| 2. | (Alsughayir, 2021)<br>International Journal            | Kecerdasan Emosional  | Kepuasan Kerja | Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja                                    |
| 3. | (Akhter <i>et al.</i> , 2021)<br>International Journal | Kecerdasan Emosional  | Kepuasan Kerja | Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja                                    |
| 4. | (Shah & Ayub, 2021)<br>International Journal           | <i>Person-Job Fit</i> | Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> memiliki hubungan yang |

|    |  |                       |                |   |
|----|--|-----------------------|----------------|---|
|    |  |                       |                | signifikan dengan<br>Kepuasan Kerja.  |
| 5. | (Kaur & Kang,<br>2021)<br>International<br>Journal | <i>Person-Job Fit</i> | Kepuasan Kerja | <i>Person-Job Fit</i><br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>Kepuasan Kerja                |
| 6. | (Jang <i>et al.</i> ,<br>2019)                     | <i>Person-Job Fit</i> | Kepuasan Kerja | <i>Person-Job Fit</i><br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap<br>Kepuasan Kerja |

### Jurnal Nasional

| No | Peneliti Dan Tahun                      | Judul                             | Metode         | Hasil Penelitian  |
|----|---|-----------------------------------|----------------|---|
| 1. | (Chotimah,<br>2021)                     | <i>Person-Job Fit, Job Demand</i> | Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Person-Job Fit</i> dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Job Demand</i> dan kepuasan kerja. |
| 2. | (Widyastuti &<br>Ratnaningsih,<br>2020) | <i>Person-Job Fit</i>             | Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Person-</i>  |

|    |                       |   |                |  |
|----|-----------------------|---|----------------|--|
|    |                       |   |                | <i>Job Fit</i> dan kepuasan kerja.   |
| 3. | (Argon & Liana, 2020) | Kecerdasan Emosional                        | Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional dan kepuasan kerja.   |
| 4. | (Dari, 2019)          | <i>Person-Job Fit, Person Organization,</i> | Kepuasan Kerja | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Person-Job Fit</i> dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara <i>Person Organization</i> dan kepuasan kerja. |

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

## B. Teori dan Kajian Pustaka

### 1. *Person Job-Fit*

*Person-job fit* atau kesesuaian antara individu dan pekerjaan adalah sebuah konsep di bidang manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada sejauh mana karakteristik, keterampilan, dan kebutuhan pribadi seseorang sesuai dengan persyaratan dan

tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Menurut Cable & DeRue, (2002) *Person-job fit* diartikan sebagai karyawan harus mampu menyesuaikan pekerjaan yang ada dengan kemampuan yang dimiliki, dimana karyawan selalu belajar penyesuaian dan selalu memberikan kepuasan walaupun tidak ada persamaan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Adapun Brown *et al.*, (2005) mendefinisikan *Person-Job Fit* adalah tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan persyaratan pekerjaan dalam organisasi tertentu, seperti nilai-nilai, norma-norma, dan budaya organisasi. Kesesuaian yang dilihat secara objektif mengacu pada seberapa cocok karakteristik seseorang dengan karakteristik pekerjaannya, sedangkan kesesuaian yang dilihat secara subjektif adalah dengan melihat kesesuaian antara persepsi individu masing-masing karyawan terhadap seberapa besar mereka merasa cocok pekerjaan mereka. menjelaskan *person-job fit* diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Adapun menurut Dessler, (2021) *Person-Job Fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu seperti kepribadian, minat, nilai, dan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan, seperti tanggung jawab, lingkungan kerja, dan persyaratan tugas. Jika karakteristik individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka individu tersebut cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, lebih termotivasi, dan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif, serta merasa puas dan bahagia dalam pekerjaannya.

Perhatian utama dalam seleksi karyawan adalah dengan menemukan pelamar yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Secara singkatnya, *Person-Job Fit* dinilai dengan menentukan persyaratan dari suatu pekerjaan melalui analisis pekerjaan, mengidentifikasi tugas inti dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan, dan keterampilan yang diperlukan, pengetahuan, serta kemampuan untuk melakukan tugas pekerjaan.

Dalam konsep ini, semakin cocok karakteristik individu dengan pekerjaan yang akan diemban, semakin besar kemungkinan individu tersebut akan berhasil dan merasa puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika individu tidak cocok dengan pekerjaan yang dijalankan, maka akan muncul masalah seperti kelelahan, kurang produktif, dan stres. Oleh karena itu, *Person-Job Fit* sangat penting dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, serta manajemen kinerja dan pengembangan karyawan.

## **2. Indikator *Person Job-Fit***

Menurut Dessler, (2021) Indikator untuk mengukur *Person-Job Fit* terdiri dari:

- a. Kualifikasi,** Kualifikasi kandidat harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan memastikan bahwa kandidat memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif.
- b. Pengalaman,** Pengalaman kerja kandidat harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang diberikan. Pengalaman kerja yang relevan akan memastikan bahwa kandidat telah terlatih dalam tugas dan tanggung jawab yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

- c. **Kepribadian**, Kandidat harus memiliki kepribadian yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal ini akan memastikan bahwa kandidat dapat lebih mudah beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta lingkungan kerja yang dinamis.
- d. **Minat dan Motivasi**, Kandidat harus memiliki minat dan motivasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dalam pekerjaan tersebut. Kandidat yang memiliki minat dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.
- e. **Nilai dan Budaya**, Kandidat yang memiliki nilai dan budaya yang sesuai dengan nilai dan budaya organisasi cenderung dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan lebih cocok untuk bekerja dalam tim.
- f. **Ketersediaan**, Kandidat harus siap untuk bekerja pada jadwal yang ditentukan dan siap bekerja dalam lingkungan yang dinamis dan sering berubah. Kandidat yang fleksibel dan siap untuk bekerja pada jadwal yang berbeda, cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan tugas-tugas pekerjaan.

### **3. Kecerdasan Emosional Islami**

Kecerdasan emosional secara umum adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat dan efektif, serta mampu mengenali dan mengelola emosi orang lain dalam berinteraksi. Kecerdasan emosional juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menggunakan emosi sebagai sumber daya dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan menjalin hubungan interpersonal yang sehat dan produktif.

Menurut Salovey & Mayer, (1990) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi dan perasaan diri sendiri, serta kemampuan untuk mengenali dan memahami perasaan orang lain. Adapun menurut Mayer *et al.*, (2008) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan untuk menggunakan emosi sebagai sumber informasi yang berharga dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Goleman, (2017) berpendapat Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara sehat dan efektif, serta kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dengan empati dan kemampuan sosial yang baik.

Kecerdasan emosional Islami dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan tepat dan efektif sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi dan perilaku dengan mengikuti ajaran Islam, membangun hubungan interpersonal yang sehat dan produktif berdasarkan prinsip-prinsip moral Islam, serta mengembangkan sikap kesabaran, keikhlasan, dan ketabahan dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan. Umar, (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional Islami dapat dicapai melalui pengembangan akhlak yang baik, seperti sabar, tawakal, dan ikhlas. Mughni, (2018) mendefinisikan kecerdasan emosional Islami adalah kemampuan untuk mengontrol dan mengelola emosi dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mampu mempertahankan keseimbangan jiwa dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Amiruddin, (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional Islami merupakan kemampuan untuk merespons dan mengelola situasi emosional dengan baik sesuai dengan tuntunan agama Islam, seperti menahan diri dari kemarahan dan memaafkan orang lain.

Kecerdasan emosional melibatkan beberapa aspek, seperti kesadaran emosi, regulasi emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional dianggap sebagai faktor kunci untuk kesuksesan individu dalam bekerja dan berkolaborasi dengan orang lain.

Dalam Islam, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Berikut adalah beberapa faktor tersebut:

- 1. Iman dan Taqwa:** Iman yang kuat dan taqwa yang tinggi dapat membantu seseorang dalam mengelola emosinya dengan baik. Keyakinan yang teguh pada Allah dan kesadaran akan akhirat dapat memberikan kekuatan dalam menghadapi berbagai situasi emosional.
- 2. Ilmu dan Pemahaman Al-Qur'an:** Mempelajari dan memahami ajaran Al-Qur'an dapat membantu mengembangkan kecerdasan emosional. Al-Qur'an memberikan petunjuk tentang bagaimana mengendalikan emosi negatif, seperti amarah, kesedihan, dan iri hati, serta memberikan contoh-contoh teladan yang menginspirasi dalam mengelola emosi.
- 3. Kesabaran dan Syukur:** Mempunyai sikap sabar dan bersyukur terhadap segala yang Allah berikan, baik dalam keadaan suka maupun duka, merupakan faktor penting dalam mengembangkan kecerdasan emosional. Kesabaran membantu mengendalikan emosi negatif seperti kecewa dan marah, sedangkan rasa syukur membantu mengembangkan rasa bahagia dan puas dengan apa yang telah diberikan Allah.
- 4. Kontrol Diri:** Kemampuan untuk mengendalikan diri dan mengelola emosi merupakan faktor penting dalam kecerdasan emosional. Islam mengajarkan pentingnya menguasai diri, menahan diri dari godaan yang merusak, dan berpikir dengan jernih dalam menghadapi situasi emosional.

**5. Akhlak Mulia:** Memiliki akhlak yang mulia, seperti kejujuran, keikhlasan, keadilan, dan kesetiaan, merupakan faktor yang berpengaruh pada kecerdasan emosional. Akhlak yang baik membantu dalam membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain dan membantu mengatasi konflik serta mengelola emosi dalam interaksi sosial.

**6. Hubungan dengan Allah dan Sesama:** Mempunyai hubungan yang baik dengan Allah dan sesama manusia dapat mempengaruhi kecerdasan emosional. Kedekatan dengan Allah melalui ibadah dan berinteraksi dengan sesama dengan penuh kasih sayang dan empati dapat membantu mengembangkan kecerdasan emosional secara positif.

Faktor-faktor ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam mengembangkan kecerdasan emosional dalam konteks Islam.

#### **4. Indikator Kecerdasan Emosional Islami**

Indikator kecerdasan emosional Islami menurut Suhartono, (2016) antara lain adalah kemampuan untuk:

- a. **Memiliki Keseimbangan Emosi,** Yaitu kemampuan untuk mengelola emosi dengan seimbang dan tepat.
- b. **Menjaga Kontrol Diri,** Yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dalam situasi yang sulit dan tidak membiarkan emosi menguasai diri.
- c. **Memiliki Empati,** Yaitu kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain.
- d. **Berpikir Positif,** Yaitu kemampuan untuk melihat sisi positif dalam segala situasi.

- e. **Mengembangkan Rasa Syukur**, Yaitu kemampuan untuk bersyukur atas nikmat yang telah diberikan Allah.
- f. **Mengembangkan Kepekaan Spiritual**, Yaitu kemampuan untuk merenungkan dan memperkuat hubungan dengan Allah.
- g. **Mengembangkan Relasi Sosial**, Yaitu kemampuan untuk membina hubungan yang baik dan harmonis dengan orang lain.

## **5. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi.

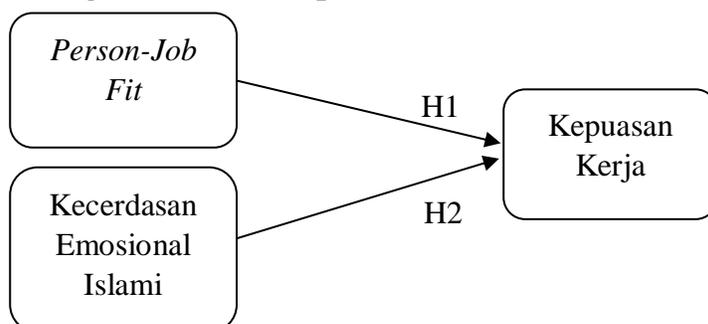
Menurut Dessler, (2021) kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja mereka. Dessler menekankan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta pengakuan atas kontribusi yang telah dilakukan.

## **6. Indikator Kepuasan Kerja**

Crow *et al.*, (2012) menerangkan ada 5 indikator yang mempengaruhi<sup>32</sup> kepuasan kerja pada karyawan, yaitu:

- a) **Pekerjaan itu sendiri**, Karyawan yang menyukai pekerjaan yang telah dimilikinya akan memiliki rasa puas yang lebih tinggi daripada karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang dimilikinya. Pekerjaan yang ringan akan membuat karyawan cepat bosan, namun karyawan yang mempunyai pekerjaan yang berat juga merasa kurang puas dengan pekerjaan itu.
- b) **Gaji**, Seorang karyawan yang mempunyai gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya akan merasa puas dengan pekerjaannya dan akan lebih menyukai pekerjaannya saat ini daripada hal lainnya. Hal ini juga akan membuat karyawan lebih merasa nyaman di perusahaan.
- c) **Promosi**, Apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka akan mempengaruhi kinerja dan kualitas karyawan untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang tinggi biasanya akan mendapatkan promosi jabatan sehingga dapat menambah kepuasan yang ada di dalam dirinya.
- d) **Supervisi**, Apabila karyawan merasa dihargai dalam melakukan pekerjaannya oleh atasan dan rekan kerjanya maka akan membuat tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut meningkat.
- e) **Rekan kerja**, Apabila karyawan memiliki rekan kerja yang membuatnya senang, yang dapat membantunya dan rekan kerja yang tidak suka membuat masalah akan membuat rasa puas yang ada di dalam diri karyawan ikut meningkat.

### C. Kerangka Pikir Dan Hipotesis



*Sumber: Peneliti, 2023*

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga *Person-Job Fit* Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Diduga Kecerdasan Emosional Islami Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

#### **E. Perumusan Hipotesis**

##### **1. Hubungan *Person Job-Fit* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Person-Job Fit* atau kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dianggap penting dalam menentukan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, *Person-Job Fit* merujuk pada kesesuaian antara karakteristik individu seperti kepribadian, nilai, minat, dan keterampilan dengan tuntutan pekerjaan seperti tugas, tanggung jawab, dan lingkungan kerja. Kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja kerja.

Penelitian Dari, (2019), Widyastuti & Ratnaningsih, (2020), Chotimah, (2021) telah menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesesuaian antara karakteristik mereka dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, individu yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan merasa lebih nyaman, lebih mampu mengatasi tantangan, dan lebih efektif

dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka juga cenderung memiliki persepsi yang lebih positif tentang pekerjaan mereka, sehingga positif tentang pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat.

Namun, jika individu tidak cocok dengan tuntutan pekerjaannya, hal ini dapat mengakibatkan kekecewaan, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Individu dapat merasa terlalu terbebani atau tidak mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sehingga mereka merasa kurang percaya diri dan kurang termotivasi. Hal ini dapat mengakibatkan kehilangan minat terhadap pekerjaan, absen, atau bahkan meninggalkan pekerjaan.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya. Upaya-upaya dapat dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, organisasi dapat memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk membantu individu memenuhi tuntutan pekerjaan. Dalam hal ini, kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja kerja, sehingga memberikan manfaat bagi individu dan organisasi.

H1 : Diduga *Person-Job Fit* Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## **2. Hubungan Kecerdasan Emosional Islami Terhadap Kepuasan Kerja**

Kecerdasan emosional islami dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional islami yang baik akan lebih mampu mengelola emosi dengan baik, sehingga dapat menghindari konflik dan stress di tempat kerja. Selain itu, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional islami yang baik juga

akan lebih mampu mengembangkan hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan, sehingga dapat memperkuat solidaritas dan koordinasi dalam tim kerja.

Penelitian terdahulu Argon & Liana, (2020), Ula (2020), Wibawa *et al.*, (2022) Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional islami yang baik juga akan lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan dengan lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki kecerdasan emosional islami yang baik akan lebih rentan mengalami konflik, stress, dan kecemasan dalam bekerja. Hal ini dapat mengganggu kinerja dan motivasi kerja, serta dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang tidak mampu mengelola emosi dengan baik juga dapat menimbulkan dampak negatif pada rekan kerja dan atasan, yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal dalam tim kerja.

H2 : Diduga Kecerdasan Emosional Islami Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja