

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Teori Dasar

Penulis akan menjelaskan teori mengenai terkait *emotional quotient* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Teori yang dijelaskan dalam riset memiliki keterikatan terhadap judul dalam penelitian yaitu : “Pengaruh *emotional quotient* serta iklim organisasi pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk”.

2.1.1 *Emotional Quotient*

2.1.1.1 Pengertian *Emotional Quotient*

Emosi merupakan suatu perasaan mendalam yang diikuti karena ada perubahan elemen fisik maupun kognitif, mempengaruhi perilaku. Kondisi tersebut tentu memberikan perbedaan antara emosi (*emotion*) dan perasaan (*feeling*). Menurut (Mustika Lukman Arief, 2020) *Emotional Quotient* selaku daya memonitor atau mengontrol perasaan terhadap diri sendiri serta individu lainnya, sehingga dapat memakai rasa tersebut guna mengarahkan tindakan dan pikiran. Perbedaan kedua hal ini adalah terjadinya suatu perubahan yang signifikan terhadap kualitas maupun kuantitas meski perbedaan tersebut tidak dapat diukur dengan suatu angka atau simbol tertentu. Banyak psikologi cenderung melihat keduanya sebagai sebuah proses fundamental yang terlihat sama, di mana perasaan selalu menjadi sebuah bagian dari emosi. Emosi pada dasarnya merupakan sebuah dorongan untuk seseorang manusia untuk bertindak,

merencanakan sesuatu agar dapat mengatasi masalah-masalah yang telah terjadi secara terangsang oleh revolusi.

Asal-usul kata emosi bermula dari sebuah bahasa latin di mana yakni dari kata “*mevove*” yang mempunyai artian adalah gerakan atau menggerakkan. Dari pengertian tersebut, kita sudah dapat mendapatkan kesimpulan yaitu pada dasarnya kata emosi mempunyai suatu arti yaitu bertindak. Sedangkan kecerdasan emosi merupakan sebuah kemampuan seseorang agar dapat merasakan, memahami dan sebuah unsur rasa kepekaan agar dapat menjadi sumber informasi, koneksi ataupun pengaruh manusia. Kecerdasan emosi inilah yang mendorong manusia untuk mencari manfaat dan memunculkan inspirasi, contohnya seperti mengubah apa yang telah dipikirkan menjadi hal yang dilakukan. Terdapat perbedaan antara kecerdasan emosional dan pengetahuan emosional. Kecerdasan emosional digambarkan terdapatnya potensi, meski seseorang belum belajar atau berbicara. Sementara itu, pengetahuan sosial dapat dipelajari dan dialami.

2.1.1.2 Indikator-indikator *Emotional Quotient* (EQ)

Emotional Quotient (EQ) terdiri dari beberapa indikator, antara lain:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran yakni selaku kapasitas yang dipunya tiap manusia untuk mengintropeksikan diri terhadap emosi yang telah dialaminya secara nyata, termasuk memperoleh pengetahuan dan pengertian yang mendalam mengenai kekuatan, emosi, kelemahan, reaksi ataupun respon. Sehingga intropeksi diri ini juga termasuk ke dalam penilaian orang lain terhadap seseorang. Seseorang dapat dikatakan memiliki kesadaran diri jika dirinya

telah memahami emosi dan kondisi yang sedang dirasakan oleh diri sendiri atau lainnya.

2. Pengaturan diri

Pengertian dari pengaturan diri ini adalah cara menangani emosi hingga mampu berefek positif guna menjalankan tugas dan mencapai tujuannya.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau hasrat pada diri seseorang untuk mengapai apa yang diinginkan. Seseorang memiliki motivasi yang baik akan sangat berdampak pada kehidupan yang positif. Tingginya motivasi akan mengubah perilaku dalam menjalani kehidupan dan mencapai tujuan seseorang.

4. Empati

Empati merupakan suatu kemampuan yang mencakup berbagai pengertian luas yang berbeda-beda.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial termasuk hal penting dan harus dimiliki oleh setiap manusia. Tanpa adanya keterampilan sosial, manusia tidak akan dapat berkontak bersama individu lainnya yang ada disekeliling lingkungannya secara baik. Keterampilan sosial yang dimaksud ialah suatu kemampuan individu untuk melakukan sebuah komunikasi yang sangat efektif terhadap orang lain secara verbal ataupun secara non-verbal sesuai dengan kondisi ketika itu juga. Dimana keterampilan itu ialah aksi yang akan dialami. Seseorang dapat dikatakan memiliki keterampilan yang baik jika seseorang

tersebut mampu mengungkapkan perasaannya yang positif maupun negatif dalam sebuah hubungan interpersonal tanpa harus melukai perasaan dan pikiran orang lain.

2.1.1.3 Komponen-komponen *Emotional Quotient*

Kecerdasan emosional adalah suatu hal yang membantu manusia dalam menentukan di mana dan kapan ia bisa meluapkan atau mengeluarkan perasaan dan emosinya. Terdapat lima hal yang perlu dilakukan dalam menumbuhkan kecerdasan emosional seseorang manusia, antara lain:

1. Kenal emosi diri

Daya dalam kenal emosi diri sendiri yakni sebuah sadar guna mengenali bagaimana rasanya saat suatu hal terjadi, dari waktu ke waktu maupun kehidupan sehari-hari. Kesadaran diri ini pada dasarnya merupakan kemampuan dalam mengenal dan memilihnya akan sebuah perasaan, sekaligus memahami apa yang dirasakan dan mengetahui bagaimana penyebab munculnya perasaan tersebut. Orang yang mengenal emosi dalam dirinya sendiri dapat diibaratkan sebagai seorang pilot yang handal dalam mengendarai pesawat, begitu juga dengan kehidupannya. Contoh mengenali emosi diri seperti memilih sekolah yang terbaik, sahabat, pekerjaan.

2. Mengontrol emosi

Pengertian mengontrol emosi secara umum adalah daya seseorang guna melakukan rasa, pikiran, amarah dengan cara yang lebih tepat dan positif serta dapat diterima oleh lingkungan sehingga dapat mencegah hal yang buruk dan dapat membuat diri sendiri menjadi rugi, begitupun bersama

individu lainnya yang ada disekitarnya. Seseorang yang buruk saat mengontrol emosi hendak kontinu bertarung bersama rasa murung dan tidak baiknya, sedangkan orang yang pandai dalam mengelola emosinya akan merasa jauh lebih baik, dan cepat bangkit dari rasa kegagalan serta kejatuhan dihidupnya.

3. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan seseorang untuk memotivasikan diri atau berpikir positif tanpa memerlukan bantuan dari orang lain, hal inilah yang disebut memotivasi diri sendiri. Seseorang yang memiliki kemampuan tersebut dalam melakukan tindakan, proses dalam memperoleh motivasi beraksi ini basisnya merupakan proses akan penyadaran terhadap kehendak diri sendiri yang biasanya telah terkubur ataupun yang belum dicapai. Setiap manusia punya suatu keinginan berupa dorongan motivasi untuk melakukan sebuah tindakan, tapi mayoritas dorongan tersebut justru melemah seiring banyaknya pengaruh faktor-faktor luar. Melemahnya sebuah dorongan tersebut dapat ditinjau langsung dari faktor hilangnya sebuah harapan ataupun ketidakberdayaan. Motivasi diri ialah sebuah proses untuk menghilangkan faktor penyebab yang membuat melemahnya dorongan seseorang. Rasa tidak berdaya jika dapat dihilangkan akan membuat seseorang pribadinya menjadi lebih tampil percaya diri. Selain itu, harapan yang ada akan kembali untuk membentuk keyakinan apa yang diinginkan kita dapat dicapai.

4. Mengenali emosi orang lain

Sebuah kemampuan dalam merasa apa yang dirasa oleh individu lainnya, mengerti pemikiran dan perspektif mereka, memunculkan rasa saling percaya serta mengikuti alur bersama orang lain. Orang yang memiliki kemampuan ini akan jauh lebih baik dalam menjalani kehidupan di kalangan masyarakat. Contohnya seperti : saat teman sedang emosi, maka yang harus dilakukan sebenarnya adalah mencoba menenangkan temannya ataupun membiarkan dia mendapatkan waktu untuk sendiri.

5. Membina hubungan

Membina hubungan baik dalam arti kata menciptakan lingkungan yang baik atau hangat terhadap orang lain dan sekitarnya. Berinteraksi secara lancar, memahami atau bertindak secara bijaksana dalam menjaga hubungan baik antar manusia. Kemampuan membina hubungan baik ini sering didefinisikan sebagai kemampuan dalam mengontrol emosi individu lainnya, sehingga terciptanya ketrampilan sosial yang sangat tinggi serta menghasilkan jangkauan pergaulan akan jadi lebih luas. Seseorang yang pandai dalam membina hubungan baik cenderung memiliki banyak pergaulan dan banyak teman. Hal ini yang sangat mendukung dalam menerapkan kecerdasan emosional, sehingga membuat seluruh aspek dapat berkembang secara maksimal.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Makna Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau sebuah keadaan lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas yang jadi suatu ciri khas pada suatu entitas/perusahaan yang tercipta dari sebuah sikap, perilaku dari keseluruhan anggota entitas. Iklim organisasi juga suatu konsep yang mendeskripsikan bagaimana kondisi internal lingkungan organisasi yang telah dirasa oleh anggotanya sepanjang mereka melakukan aktivitas agar tergapainya sebuah maksud entitas. Hal ini juga sebuah faktor utama dalam penentuan kehidupan suatu organisasi. Selain itu, Menurut (Asep Saepuloh, Aunurrahman, 2016) iklim organisasi dapat dikatakan sebagai faktor yang menentukan kepuasan dari para anggota pekerja. Oleh sebab itu untuk perbaikan iklim organisasi ialah sebuah cara yang sangat tepat untuk peningkatan rasa kepuasan dan motivasi para pekerja disebuah entitas guna menggapai kesuksesan untuk maksud entitas itu.

2.1.2.2 Faktor Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga memiliki beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Penempatan personalia

Permasalahan penempatan personalia merupakan sebuah masalah yang dapat dianggap utama, bila adanya kesalahannya dalam penempatan bisa membuat perilaku pegawai atau pekerja akan jadi terganggu serta akhirnya dapat merusak iklim dari sebuah organisasi. Perihal kasus ini, seseorang atasan baiknya dapat meninjau berbagai sisi dan aspek ataupun keadaan,

misalnya spesialisasi kemampuan, kegemaran dan ketrampilan yang dimiliki oleh para pekerjanya.

2. Pembinaan hubungan komunikasi

Dapat diketahui bahwa lingkup organisasi bahwasannya tidak terlepas dari proses berjalannya komunikasi, realita kehidupan yang dijalankan secara sehari-hari maka berjalannya komunikasi tersebut memiliki peran dan iklim organisasi yang baik pasti terbentuk dari komunikasi yang baik pula. Hubungan tersebut dapat dibangun secara formal maupun non-formal.

3. Penyelesaian konflik

Disetiap organisasi pasti memiliki perubahan keadaan atau perkembangan disetiap halnya seiring terjadinya perubahan terhadap lingkungan. Terjadinya proses perubahan tersebut merupakan hal yang utama sebagai bentuk antisipasi dengan pengharapan tidak terjadinya stagnasi atau kemunduran dari sebuah organisasi. Dibutuhkan peran atasan dalam hal ini adalah bisa membuat para pekerja atau personilnya agar lebih percaya diri dan mampu membuat organisasi menjadi lebih maju. Karena itulah, pendinasan dan penyelesaian konflik merupakan sebuah faktor penting dalam mendukung iklim organisasi yang baik.

4. Penghimpunan serta pemakaian informasi

Suatu informasi menggenggam fungsi yang utama di entitas selaku penghubungnya antara bagian dari sebuah organisasi hingga terwujud sebuah keutuhan dari entitas tersebut. Informasi ini akan menjadi sangat

bermanfaat untuk organisasi dalam rangka menyusun program kerja organisasi. Dengan bertujuan agar dapat mendukung kelancarannya penggunaan bagaimana metode kerja dan alat kontrol atau pengawasan.

5. Kondisi lingkungan

Hal yang dimaksud dalam penjelasan ini mencakup yaitu bagaimana keadaan dari fasilitas, sarana yang telah disediakan. Contohnya, ruang pimpinan, ruang untuk mengadakan rapat, ruang kerja para pegawai dan ruang lobi. Kondisi fasilitas tersebut tidak secara langsung dapat berdampak pada baik atau tidak sebuah iklim organisasi, namun akan membuat imbas terhadap kondisi hati dari para pekerja.

2.1.2.3 Parameter Iklim Organisasi

Parameter iklim organisasi di studi ini ditetapkan berdasar argumen Kusnan dalam Darodjat (2018: 85) yakni:

1. Tanggung Jawab

Parameter pengukuran tanggung jawab ini bisa memiliki artian sebagaimana pelaksanaan tugas serta suatu pencapaian dari seorang karyawan di sebuah perusahaan.

2. Kehangatan antar karyawan

Terciptanya hubungan yang hangat diantara karyawan dapat dilihat dari bagaimana cara komunikasi dari seorang karyawan kepada karyawan lainnya sehingga menimbulkan keharmonisan antar karyawan.

3. Dukungan

Dukungan memiliki artian bagaimana sesama karyawan ini bisa saling memberikan bantuan serta saling memberi dorongan 1 bersama lain.

4. Identitas Individu dalam Organisasi

Hal ini diartikan sebagai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan tujuan menjaga kedisiplinan bekerja sehingga dapat tercapainya target tujuan yang telah ditentukan.

5. Konflik

Hal ini lebih dituntut tentang bagaimana karyawan dalam memecahkan sebuah permasalahan, contohnya seperti perbedaan pendapat antar sesama karyawan.

2.1.3 Motivasi Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Pekerjaan

Menurut (Munandar, 2010). Dorongan ialah suatu langkah yang merupakan di mana segala kebutuhan mendorong seseorang untuk menjalankan aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang mengarah agar tercapainya sebuah tujuan tertentu, jika tujuan tersebut berhasil didapat, maka terciptanya kepuasan dan segala kebutuhan lainnya bisa terpenuhi. Motivasi ialah sebuah pemberian atau timbulnya sebuah motif, atau hal-hal keadaan lainnya yang bisa menciptakan timbulnya motif, sehingga motivasi kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang dapat menciptakan suatu perasaan semangat atas dorongan kerja yang diberikan, serta bisa mempengaruhi perasaan kuat ataupun tidak adanya motivasi kerja

seseorang dalam melakukan kerjanya sehingga dapat menentukan besar atau kecil sebuah prestasi. Motivasi juga merupakan karakteristik dari psikologis terhadap sebuah aktifitas manusia dalam memberi sebuah kontribusi antara lain seperti jenjang komitmen seseorang termasuk juga unsur-unsur yang menyebabkan, mempertahankan ataupun menyalurkan sebuah perilaku dari seseorang manusia dalam proses tekadnya untuk tercapainya suatu harapan tertentu. Agenda kegiatan yang dimaksud merupakan sebuah aktifitas dengan memiliki tujuan untuk terpenuhinya harapan seseorang atau individu. Berdasar Siagian (2011), motivasi kerja dijadikan sebagai bentuk upaya daya dorong seseorang agar dapat memberikan sebuah kontribusi terbaiknya demi keberhasilannya sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuannya, definisi bahwa akan tercapainya suatu tujuan organisasi yang memiliki artian di mana tercapainya akan tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang terkait. Selain itu, berdasar Robbins (2008) motivasi kerja sebagai ketersediaan agar memberikan tingkat dalam sebuah usaha yang tinggi dan mengarah kepada tujuan organisasi, yang telah terkondisikan mengenai daya kemampuan upaya tersebut agar dapat pemenuhan kebutuhan seseorang individu.

2.1.3.1 Parameter Motivasi Kerja

Parameter motivasi distudi ini ditetapkan berdasar argumen Siagian (2008:138), yakni sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong merupakan sebuah naluri alamiah yang dianggap sebagai penguat agar dapat menjalankan seseorang dalam bertingkah laku, maka akan tercapainya suatu tujuan. Namun penggunaan cara yang bisa

dilakukan ialah berbeda, semua tergantung pribadi individu masing-masing karena latar belakang budaya individu ini berbeda-beda.

2. Kemauan

Kemauan merupakan suatu dorongan dari pihak-pihak luar bisa dari lingkungannya yang bertujuan untuk melakukan sesuatu. Kemauan diindikasikan dengan adanya sebuah anggapan tertentu sebagai bentuk suatu akibat tawaran pihak lain.

3. Kerelaan

Kerelaan merupakan bentuk buah dari persetujuan atas permohonan dalam permintaan individu lainnya maka dirinya dapat menerima permintaan itu tiada merasa dirinya tertekan.

4. Menciptakan ketrampilan

Menciptakan ketrampilan ialah sebuah proses pencapaian mengubah kekurangan ataupun kelebihan di dalam diri seseorang mengenai suatu bidang ataupun ilmu.

5. Membentuk Keterampilan

Pengertian dari membentuk ketrampilan ialah kemampuan di mana seseorang melakukan aksi yang rumit, terancang rapi serta selaras bersama kondisi yang telah ada sehingga dapat membentuk sebuah prestasi tertentu.

Dalam pembentukan keterampilan tidak hanya dengan lingkup gerakan motorik seseorang, tetapi dipengontrolan pula terkait berjalannya fungsi mental yang kognitif. Orang yang bisa dianggap terampil dapat ditinjau dari seseorang yang bisa memperdayakan orang lain secara baik.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diartikan selaku timbulnya akibat dari penyelenggaran peranan serta keputusan yang telah diambil, berupa hak atau kewajiban. Tanggung jawab memiliki artian secara general yang berarti kewajiban dalam menjalankan sesuatu dan berperilaku dengan cara khusus.

7. Kewajiban

Kewajiban merupakan sesuatu hal yang wajib dijalankan tentang bagaimana apa yang telah diberikan kepadanya. Contohnya di dalam suatu pekerjaan, akan diberikan *job description* yang harus segera diektrjakan dalam waktu tertentu oleh atasan.

8. Tujuan

Tujuan sangat memfokuskan pada pernyataan tentang bagaimana mewujudkan kondisi yang diharapkan perusahaan yang memiliki tujuan dan sebagaimana kondisi di masa depan dimana organisasi merupakan kolektivitas dan mencoba untuk mewujudkannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Studi Sebelumnya

No	Nama & Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ali et al., 2017)	Dampak Emotional Intelligence (EI) serta Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPD Kaltim Cb Penajam Paser Utara	Analisis regresi linear berganda	Emotional Intelligence dan Stres Kerja secara individual punya dampak positif signifikan bersama Kinerja pegawai di BPD Kaltim Cabang Penajam Paser Utara.
2	Ary Dwi Anjarini, 2017)	Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligent Quotient serta Spiritual Quotient Pada Kepuasan Bekerja serta Kinerja Pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Batang	Analisis regresi linear berganda	Riset dari penelitian bahwa tidak mempunyai pengaruh <i>emotional quotient</i> bersama kepuasan kerja, sedang <i>emotional quotient</i> pada kinerja guru ada hubungan yang signifikan yakni guru punya daya guna mengontrol emosinya dengan baik. Ada dampak yang signifikan <i>intelligence quotient</i> bersama

				kepuasan kerja, sedang <i>intelligence quotient</i> dengan kinerja guru tidak mempunyai korelasi yang signifikan jadi semakin tinggi <i>intelligence quotient</i> guru pun tidak mempengaruhi kinerja guru di SLB karena mereka mengajar.
3	(Asep Saepuloh, Aunurrahman, Wahyudi, 2016)	Dampak Iklim Organisasi serta Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Motivasi Berprestasi Pengajar SMAN di Kab Landak	Analisis regresi linear berganda	Didapat kesimpulan yakni: 1.) Iklim Organisasi punya pengaruh positif pada motivasi berprestasi pengajar. 2.) Kepemimpinan kasek punya dampak positif signifikan kepada dorongan berprestasi pengajar. 3.) Iklim organisasi serta kepemimpinan kasek bersamaan punya dampak signifikan positif pada motivasi

				berprestasi pengajar.
4	(Yusuf Ardiansyah, 2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Kompetensi punya dampak positif signifikan pada performa karyawan. Berarti semakin tingginya kompetensi pegawai akan memberi dampak kepada peningkatan kinerja para pegawai, sebaliknya jika semakin rendahnya kompetensi pegawai akan memberi dampak pada penurunan kinerja para pegawai. Kecerdasan emosional punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. ai.

5	(Irma Mulyasari, 2018)	Dampak Kecerdasan Emosional serta Kompetensi Pada Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<p>Disimpulkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EI punya pengaruh positif signifikan pada performa karyawan. Artinya baik EI hingga hendak kian menaikkan performa pegawai. Jika berhubungan bersama kecerdasan emosional didapat beberapa parameter yang butuh dioptimumkan. 2. Kompetensi punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Artinya baik kompetensi hendak kian naik kinerja pegawai. Berknaan dengan kompetensi didapat parameter lain yang butuh lebih dioptimumkan berhubungan bersama daya tanggap pada persoalan. 3. Kecerdasan emosional serta kompetensi
---	------------------------	--	----------------------------------	--

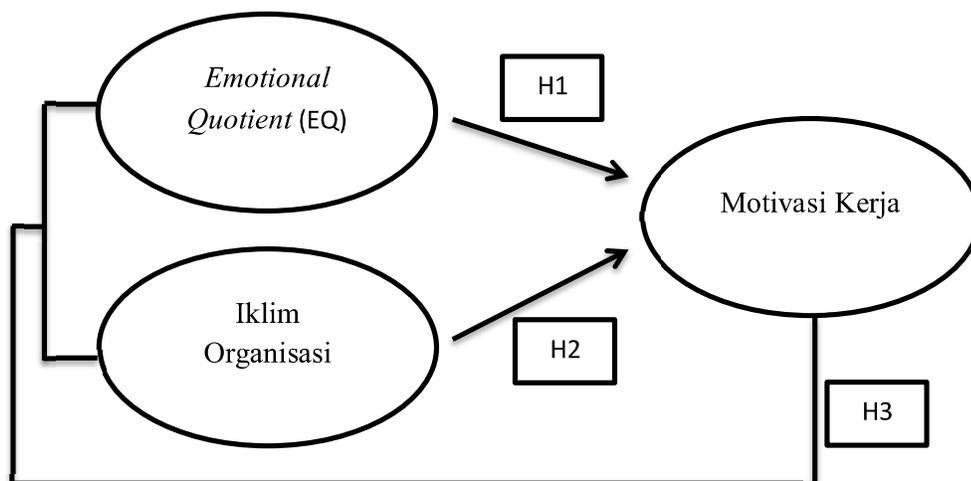
				<p>punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Artinya kian baik kecerdasan emosional serta kompetensi hingga otomatis semakin meningkatnya kinerja pegawai.</p>
6	(Anasrulloh, 2016)	Dampak EQ Pada Motivasi Melanjutkan Pendidikan Di murid Kelas XII MA Darul Hikmah Tulungagung Tapel 2015/2016	Analisis regresi linear berganda	<p>Kecerdasan emosional punya pengaruh positif signifikan kepada motivasi dalam hal melanjutkan pendidikan siswa kelas XII.</p>
7	(Selfianto, 2017)	Dampak Motivasi Kerja, EI Dan Komitmen Individu Pada Kinerja Personel Subden 3 Dena Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim Di Pamekasan	Analisis regresi linear berganda	<p>Kesimpulan riset, yakni: 1. Motivasi kerja sebagai dorongan mental terhadap perorangan sebagai anggota kelompok. dalam hal menanggapi sebuah peristiwa yang terjadi di masyarakat, kecerdasan emosional juga ialah satu diantara unsur yang penting guna menjalani kehidupan manusia, sebab hal ini mampu menjadikan motivator untuk</p>

			<p>berperilaku dimakna menaikkan, namun pula mampu mengganggu perilaku intensional manusia.</p> <p>2. Secara bersamaan, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu punya pengaruh signifikan pada perfoma personel.</p> <p>3. Secara parsial, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu punya pengaruh signifikan terhadap kinerja personel.</p> <p>4. Motivasi.Kerja punyai dampak yang dominan pada kinerja personel.</p>
--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan mencakup satu variabel yang terikat yaitu motivasi kerja, di mana *emotional quotient* dan iklim organisasi merupakan variabel bebas atau tidak terikat. Berikut dibawah ini adalah skema yang menjelaskan pengaruh X1 (*emotional quotient*), X2 (iklim organisasi) berpengaruh terhadap Y1 (motivasi kerja).

1. *Emotional quotient* berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PT Satnusa Persada TBK.
2. Iklim organisasi berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PT Satnusa Persada TBK.
3. *Emotional quotient* serta iklim organisasi secara bersamaan berdampak signifikan pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada TBK.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 *Emotional Quotient* Pada Motivasi Pekerjaan

2.3.2 Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pekerjaan

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi ataupun tanggapan untuk temporary pada perumusan persoalan yang akan diuji kevalidannya, kebenarannya akan diketahui setelah dilakukan riset. Menurut (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020), hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban untuk sementara atau tidak permanen karena jawaban yang telah diberikan berdasarkan dari teori. Maka dari masalah yang dapat dimunculkan hipotesis riset ini, yakni:

H₁: *Emotional quotient* punya pengaruh secara signifikan pada motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.

H₂: Iklim organisasi punya pengaruh secara signifikan pada motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.

H₃: *Emotional quotient* serta iklim organisasi secara bersamaan punya dampak signifikan pada motivasi kerja pegawai di PT Satnusa Persada Tbk