

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Self Control*

1. Pengertian *Self Control*

Sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Averill menyatakan bahwa, self control merupakan variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, dan kemampuan individu dalam mengelola informasi baik yang tidak penting maupun penting dan kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan yang diyakininya.²³

Self control merupakan salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. *Self control* dapat dikembangkan dan digunakan individu untuk mencapai kesuksesan dalam proses kehidupan. Pengaruh *self control* terhadap timbulnya tingkah laku dianggap cukup besar, karena salah satu hasil proses pengontrolan diri seseorang adalah tingkah laku yang tampak.²⁴

2. Aspek – aspek *self control*

Sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Averill, terdapat beberapa aspek *self control* diantaranya:

²³ Averill, J. F. (1973). *Personal Control Over Aversive Stimuli and Its Relationship to Stress*, Psychological Buletin, No. 80.

²⁴ Zulkarnain. (2002). Hubungan kontrol diri dengan kreativitas pekerja. USU Digilib: Universitas Sumatera Utara

1) Kontrol perilaku (*behavioral control*)

Kontrol perilaku adalah kesiapan individu atas terjadinya suatu respons yang secara langsung dapat mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan pada saat bekerja.

Kemampuan mengontrol perilaku dibagi menjadi dua komponen, yaitu kemampuan individu untuk mengendalikan situasi atau keadaan (*regulated administration*) dan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi (*stimulus modifiability*).

2) Kontrol kognitif (*cognitive control*)

Kontrol kognitif yaitu kemampuan setiap individu untuk mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasikan, menilai, atau memadukan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau untuk mengurangi tekanan. Aspek ini memiliki dua komponen yaitu memperoleh informasi (*gain information*) dan melakukan penilaian (*appraisal*).

Dengan informasi mengenai suatu keadaan yang tidak menyenangkan saat bekerja, individu dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan berbagai pertimbangan. Melakukan penilaian berarti individu berusaha menilai dan menafsirkan suatu keadaan dengan memperhatikan segi-segi positif secara subjektif.

3) Kontrol dalam mengambil keputusan (*decisional control*)

Kontrol dalam mengambil keputusan adalah kemampuan setiap individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan sesuatu yang diyakini atau disetujui. Kontrol keputusan akan berfungsi dengan baik jika seseorang memiliki kesempatan, kemungkinan dan kebebasan untuk memilih berbagai kemungkinan dalam setiap tindakan.

B. Kecerdasan Sosial

1. Pengertian Kecerdasan Sosial

Sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Karl Albercht, bahwa kecerdasan sosial adalah kemampuan menciptakan hubungan yang hangat seseorang harus berperilaku yang mampu menciptakan situasi dimana orang lain merasa dihargai, mampu, dicintai, dihormati, dan dihargai (*toxic behaviors*), dan sebaliknya jangan sampai menyebabkan orang lain merasa direndahkan, tidak memadai, marah, frustrasi, atau bersalah (*Nourishing behaviors*). Jika kedua hal tersebut mampu diwujudkan di kehidupan, maka dalam pergaulan dia akan menjadi pribadi yang mempunyai daya tarik.²⁵

Sebagaimana penelitian yang dikemukakan oleh Anderson yang dikutip oleh Safaria, kecerdasan sosial merupakan keahlian individu saat

²⁵ Karl Albrecht, *Social Intelligence*, (San Fransisco: Jossey-Buss, 2006)

menjalin suatu hubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki kecerdasan sosial yang baik maka dapat melakukan komunikasi yang baik serta akan mempunyai sikap empati yang baik, serta dapat menghasilkan lingkungan harmonis dengan individu lainnya. Kecerdasan sosial juga dikatakan sebagai kemampuan menciptakan, membangun serta dapat mempertahankan hubungan sosialnya yang antar individu akan dalam situasi dan kondisi yang saling menguntungkan.²⁶

Goleman mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, kecerdasan sosial adalah kemampuan individu dalam melakukan interaksi atau menjalin komunikasi atau pengaruh dengan orang lain secara lancar, tanggap terhadap reaksi-reaksi serta dapat memahami reaksi dan perasaan orang lain.²⁷

2. Aspek – Aspek Kecerdasan Sosial

Sebagaimana penelitian yang dikemukakan oleh Anderson, terdapat aspek-aspek kecerdasan sosial, sebagai berikut:²⁸

1) Kepekaan sosial (*social sensitivity*)

Kemampuan mengamati serta memahami respon atau perubahan individu lain yang ditunjukkannya secara *verbal* maupun *non verbal*. Adapun indikator dari *social sensitivity* yaitu sikap empati dan sikap prososial.

²⁶ Safaria, *Autisme: Pemahaman baru untuk hidup bermakna bagi orang tua*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), Hal 23.

²⁷ Daniel Goleman, *Emotional Intelligence (terjemahan)*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004). Hal 167.

²⁸ Anderson.2004. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. (Yogyakarta: Medpress), Hal 61.

2) Wawasan sosial (*social insight*)

Kemampuan memahami serta menemukan penyelesaian masalah yang efektif pada interaksi sosial, sehingga permasalahan tersebut tidak akan menghambat dan merusak relasi sosial yang telah terbangun. Adapun indikator *social insight* yaitu kesadaran diri, pemahaman situasi sosial dan etika sosial, dan keterampilan penyelesaian masalah.

3) Komunikasi sosial (*Social Communication*)

Kemampuan menggunakan komunikasi dalam menjalin atau membangun sebuah hubungan intrapersonal yang sehat. Adapun indikator *social communication* yaitu komunikasi efektif, mendengarkan efektif.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagian penting dalam organisasi atau instansi pemerintahan. Kinerja memiliki arti lain yaitu sebagai ilustrasi yang mengenai pelaksanaan, visi, misi, dan tujuan organisasi atau instansi perusahaan yang tertuang didalam rencana strategi organisasi atau instansi pemerintahan.

Kinerja pegawai adalah perilaku yang harus dilakukan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor penting tercapainya sebuah tujuan suatu organisasi atau instansi

pemerintahan, dengan seiring meningkatnya produktivitas kinerja pegawai maka tujuan dan sasaran akan tercapai. Kinerja pegawai bersifat individual yang berarti setiap pegawai mempunyai kemampuan berbeda dalam menyelesaikan tugasnya.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins dalam penelitiannya bahwa, kinerja adalah sebuah hasil yang sudah dipenuhi dan tercapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya menurut tolak ukur tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.²⁹ Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah diraih oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan.³⁰

Simanjuntak mengemukakan pendapat, kinerja adalah tingkat peraihian hasil atas penyelesaian tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil untuk mewujudkan tujuan organisasi atau instansi. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan pekerjaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau instansi.³¹

2. Aspek – Aspek Kinerja

Sebagaimana hasil penelitian yang dikemukakan oleh Robbins, terdapat beberapa aspek-aspek kinerja, yaitu sebagai berikut:³²

²⁹ Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat. 260.

³⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), Hal 67.

³¹ Risma Adelina Simanjuntak. 2010. *Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX*, (Yogyakarta: Teknik industri, Institusi sains dan Teknologi AKPRIND), Hal 1.

³² Ibid,

1) Kualitas

Kemampuan pegawai kepada kualitas pekerjaan yang dihasilkan pekerjaan terhadap kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Pekerjaan dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, serta mampu menggunakan waktu yang diberikan pada pekerjaan yang lain.

4) Efektifitas

Kemampuan menggunakan sumber daya organisasi seperti tenaga, finansial, teknologi dapat dimaksimalkan.

5) Kemandirian

Pegawai mampu melakukan pekerjaannya tanpa bantuan serta bimbingan dari pegawai lainnya.

6) Komitmen kerja

Pegawai mempunyai komitmen kerja terhadap organisasi serta tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

D. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis dari penelitian ini menjelaskan tentang “Pengaruh *Self Control* dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri” peneliti mengambil subjek pegawai karena ingin mendalami tentang proses kinerja yang dilakukan oleh pegawai serta membuktikan bahwa proses kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *self control* dan kecerdasan sosial.

Setiap variabel memiliki beberapa aspek, *self control* terdapat 3 aspek yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif dan kontrol dalam mengambil keputusan, kecerdasan sosial terdapat 3 aspek yaitu kepekaan sosial, wawasan sosial dan komunikasi sosial dan kinerja terdapat 6 aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Berikut ini adalah gambaran dari kerangka teoritis pada gambar 2.1:

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

