

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan di dalam dunia bisnis semakin kompetitif. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang dituntut tidak hanya dapat mempertahankan prestasi yang dimiliki tetapi juga harus terus berkembang seiring berjalannya waktu dan banyaknya persaingan. Maka dari itu, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen khususnya dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki tersebut dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM, merupakan suatu ilmu atau cara mengatur hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Pengelolaan dan pendayagunaan merupakan hal yang esensial dari manajemen sumber daya yang dimana secara penuh dan secara berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang tersedia sehingga dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Yusuf dan Al Arif, 2015:30). Berdasarkan hal tersebut, maka sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar berfungsi dengan baik dan optimal.

Kualitas sumber daya manusia memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan didalamnya. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam upaya mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, menurut Edison, dkk (2016:190) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil dari proses yang mengacu dan diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menemukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Amanda dkk, 2017). Dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur dan bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi (Pratama dan Mukzam, 2018). Melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman bisa memberikan motivasi karyawan dalam menjalani aktivitas pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan dari perusahaan. Dilihat dari pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus berupaya meningkatkan dan memperhatikan kualitas kinerja para karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja.

Kinerja seorang karyawan bukan hanya bisa dilihat dari kemampuan kerjanya yang baik dan sempurna saja, tetapi juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam hal mengelola dan menguasai diri sendiri serta memiliki kemampuan berinteraksi yang baik dengan orang lain. Menurut Goleman (2017) mengatakan bahwa kemampuan tersebut ialah kemampuan dengan kecerdasan emosional. Berdasarkan dengan pernyataan tersebut, maka faktor yang utama yang akan diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015:43) mendefinisikan (EQ) atau kecerdasan emosional sebagai kemampuan seorang individu untuk mengenali, mengelola serta mengendalikan emosi pada diri sendiri dengan baik dalam berhubungan dengan pihak lain, memotivasi diri sendiri, serta mengenali emosi diri sendiri maupun emosi orang lain.

Kecerdasan emosional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud, maka perlu dukungan dengan tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keunggulan dalam menyikapi kondisi yang sedang dihadapi sehingga dapat mewujudkan eksistensi bagi perusahaan atau organisasi dan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Karo, 2021). Kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan memegang peranan yang sangat penting, tanpa adanya kematangan dan pengendalian emosi dan keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (ketakwaan dan keimanan), sangat sulit bagi seorang karyawan bertahan untuk menghadapi stress, tekanan frustrasi, dan menyelesaikan konflik yang menjadi resiko profesi

serta memikul tanggung jawab yang akan berpengaruh terhadap hasil kinerja seorang karyawan (Ningrum Ramadhani, 2019).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2020), Halim (2020), serta Fiansi dan Mirayanti (2020) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian-penelitian tersebut bahwa kecerdasan emosional mempunyai peranan penting yang sama dalam meningkatkan kinerja baik secara individu atau bersama. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lukar (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan ada ketidak konsistenan antara hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Selain aspek kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun aspek lain yang sama pentingnya terhadap kinerja karyawan. Menurut Puriska Simanjuntak (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar bagi seseorang yang mengindikasikan cara bersikap, bertindak dan berpikir serta yang dapat dilakukan dan di pertahankan oleh seseorang dalam periode tertentu ialah menarik kesimpulan. Kompetensi merupakan atribut yang spesifik, contohnya seperti keterampilan dan pengetahuan yang dipakai untuk menunjukan kinerja dalam pekerjaan yang sedang dilakukan menurut Sandberg (dalam Dewi dkk, 2017).

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dusauw (2019), Bahrial Syah, dkk (2021), dan Muslimat (2020) yang mengemukakan bahwa kompetensi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus mengupayakan terprogramnya pelatihan yang baik dengan mengikuti perkembangan jaman dan teknologi seperti sekarang ini. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, maka perusahaan dapat mempunyai sumber daya (tenaga kerja) yang berkompeten untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dapat meningkatkan prestasi para karyawan sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Tambingon (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya ketidak konsistenan antara hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu, agar tetap mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal dan berkualitas, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting dan yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di perusahaan dimana tenaga kerja atau karyawan tersebut bekerja, menjadi aspek yang sangat berpengaruh di dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Heruwanto, dkk (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang tentunya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diembankan. Krisnandi dan Saputra (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi dimana seorang karyawan melaksanakan tugas dan kewajibannya yang juga memiliki pengaruh terhadap hasil dalam tugas yang diberikan. Menurut Rahmawati (2021) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi,

dan fisik dalam sebuah perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik dan nyaman serta memperhatikan lingkungan kerja yang baik yang akan mampu memberikan motivasi kedepannya untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap semangat atau kegairahan para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan dapat memberikan rasa aman (Hidayat, 2017). Berdasarkan pernyataan diatas, lingkungan kerja dititik beratkan kepada keadaan fisik dari suatu tempat kerja atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mendukung terlaksananya suatu pekerjaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan akan menjadi motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, kejenuhan yang ada di dalam diri karyawan dapat menurunkan semangat, motivasi, dan kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak baik.

Dari hasil penelitian Ferawati (2017), Priyono, dkk (2018), Siagian dan Khair (2018), Susanto dan Halim (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, setiap perusahaan diupayakan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja yang berada disekitar para karyawannya agar mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan

bahwa secara parsial kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya ketidak konsistenan antara hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Puri Sari Lestari adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen, perusahaan ini memiliki *brand* sendiri dengan nama PSYLO dan memiliki kantor yang berkedudukan di Jalan Batas Dukuh Sari No. 38X Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Perusahaan ini memproduksi pakaian untuk pria dan wanita yang dipasarkan ke berbagai negara. PT. Puri Sari Lestari memiliki visi kedepannya, yaitu dengan menerapkan “Sustainable Fashion” yang berkelanjutan dengan menggunakan material bekas seperti ban dalam bekas untuk mengganti material kulit, sablon dengan bahan yang aman, dan juga material kain yang terbuat dari bahan organik.

Perkembangan pesat yang terjadi pada bidang industri *fashion* di seluruh dunia menuntut PT. Puri Sari Lestari untuk mampu mempunyai keunggulan yang kompetitif dalam melakukan persaingan. Keunggulan kompetitif ini sangat penting dan diperlukan untuk dapat bersaing di dalam dunia industri *fashion*. Untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif, PT. Puri Sari Lestari memerlukan dukungan yang didapat dari kinerja para karyawannya yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi dan hasil kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tahap observasi data yang dilakukan pada kantor PT. Puri Sari Lestari tentang penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dari perkembangan persentase pencapaian dan jumlah target

penjualan produk pada PT. Puri Sari Lestari setiap tahunnya yang dapat menggambarkan pencapaian kinerja karyawan, yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Persentase Pencapaian dan Jumlah Target Penjualan Produk PT. Puri Sari Lestari Tahun 2017-2021**

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase (%)
2017	45.000	31.377	69,72
2018	55.000	51.997	94,54
2019	60.000	22.114	36,85
2020	60.000	29.275	48,79
2021	50.000	26.072	52,14

*Sumber: PT.Puri Sari Lestari, Tahun 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian target penjualan produk PT. Puri Sari Lestari dari tahun ketahun selama lima tahun tidak stabil. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah penjualan produk yang diperoleh sebesar 69,72 persen. Kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 94,54 persen, namun ditahun 2019 kembali mengalami penurunan menjadi 36,85 persen. Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah penjualan produk mengalami kenaikan menjadi 48,79 persen. Untuk tahun 2021 pencapaian target penjualan produk kembali meningkat menjadi 52,14 persen. Ketidakstabilan pencapaian target jumlah penjualan produk yang sudah diuraikan di dalam tabel diatas menunjukkan adanya masalah dengan kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan PT. Puri Sari Lestari menyatakan bahwa, salah satu pemicu adanya penurunan kinerja karyawan yaitu adanya hubungan karyawan dengan pihak internal maupun pihak eksternal yang tidak jarang dapat memicu timbulnya konflik. Salah satu konflik

yang sering terjadi ialah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, seperti pada karyawan yang bertugas di unit pelayanan pelanggan atau *customer service* yang berhubungan langsung dengan pelanggan seperti dalam hal melayani pembelian produk, pemberian informasi produk, melayani transaksi, pelaksanaan administrasi, serta melayani segala bentuk permasalahan seperti pengaduan pelanggan, keluhan dan komplain dari pelanggan. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan pada unit pelayanan dituntut agar bisa mengendalikan emosi di dalam dirinya agar tetap stabil sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dengan sikap yang tenang. Namun, tak jarang karyawan yang kurang bisa mengelola atau mengontrol emosi mereka yang berdampak pada pelayanan pelanggan dan dapat menimbulkan komplain dari pelanggan terhadap kinerja karyawan disana.

Sedangkan masalah lainnya yang sering muncul dalam perusahaan tersebut adalah masalah kompetensi, yaitu kurangnya keterampilan dan pengetahuan karyawan dikarenakan masih kurangnya pengalaman kerja khususnya pada karyawan yang masih baru atau *fresh graduate* yang pada dasarnya belum mempunyai pengalaman kerja yang dapat memberikan pengaruh pada kurangnya keterampilan, pengetahuan dan minat karyawan untuk membantu kemajuan dari perusahaan. Selain itu, perusahaan ini juga memperkerjakan pekerja paruh waktu atau *part time* untuk membantu pekerjaan para karyawannya, yang dimana para pekerja paruh waktu pada dasarnya tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup serta masa kerja yang minim. Hal ini juga berkaitan dengan adanya kondisi lingkungan kerja dimana kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapi dari *layout* atau tata letak ruang produksi yang belum kondusif dengan banyaknya alat dan bahan produksi, dan

penerangan yang minim pada ruang produksi. Tempat produksi dan kantor perusahaan yang masih berada di satu atap menyebabkan karyawan yang bertugas di kantor sering merasa terganggu dan merasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaannya karena suara-suara bising yang dihasilkan oleh adanya proses produksi pakaian yang pada akhirnya akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Puri Sari Lestari”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari?
- 3) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dan dicapai peneliti berdasarkan pada pokok permasalahan diatas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan menambah ilmu pengetahuan terkait dengan konsep pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada dunia industri *fashion*.

##### 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan salah satu dasar pertimbangan bagi pimpinan perusahaan PT. Puri Sari Lestari agar dapat mengambil kebijakan untuk upaya mengoptimalkan dan memperbaiki kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2015). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya adalah seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting* bisa mempengaruhi kegiatan seseorang dengan mengarahkan perhatian dan tindakan, memotivasi dan pergerakan usaha seseorang untuk membuat strategi yang sesuai dengan kemampuan dalam mencapai tujuan.

*Goal setting theory* mengemukakan adanya keterkaitan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini ialah seorang individu yang dapat memahami dan berkomitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan dapat mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa para karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya tujuan individu, menentukan seberapa besar usaha yang akan

dilakukannya, jika semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya, maka akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk melakukan upaya usaha yang lebih keras dalam pencapaian tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang dapat memahami tujuan yang telah diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa adanya hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan mempunyai tingkat kesulitan yang berbeda-beda serta kemudian memberikan motivasi yang berbeda juga bagi setiap individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* ialah bahwa individu yang diberi tujuan yang sulit dan spesifik tetapi dapat dicapai dengan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuannya sama sekali. Hal ini sesuai dengan pendapat Asmus, *et al* (2015) yang mengemukakan bahwa tujuan spesifik lebih mengarah kepada prestasi yang tinggi dibandingkan dengan tujuan yang umum dan tidak spesifik. Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, maka harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik identik sebagai tujuannya.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016:226) kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Adapun menurut Kasmir (2016:189) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya yang dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bintoro dan Daryanto (2017:106) juga menjelaskan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudaryati dan Heriningsih (2020) yang menjelaskan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi dari kegiatan seseorang atau kelompok pada suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Maksud dari fungsi kegiatan ialah pelaksanaan hasil kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung

jawabnya di dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang yang dicapai berdasarkan dengan target yang telah ditetapkan dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan

dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Oleh karena itu motivasi dari diri karyawan akan timbul apabila perusahaan memperhatikan karyawannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyebutkan beberapa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

#### a. Kualitas kerja (mutu)

Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja menunjukkan ketelitian, kerapihan, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

#### b. Kuantitas kerja (jumlah)

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu waktu. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang, maka kinerja seseorang sangat mudah untuk diukur.

#### c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa besar kesadaran karyawan akan

kewajibannya, menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerjanya secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

### 2.1.3 Kecerdasan Emosional

#### 1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2015:43) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosional (EQ) sebagai kemampuan individu untuk mengenali emosi diri sendiri, emosi orang lain, memotivasi diri sendiri, dan dapat mengelola dengan baik emosi pada diri sendiri dalam berhubungan dengan orang lain. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:70) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan seseorang untuk menilai emosi di dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Rauf, dkk (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain dan menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan

diperlukannya waktu, perhatian dan konsentrasi, sehingga kesuksesan dan keberhasilan atau kinerja seorang juga akan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ). Ratnasari, dkk (2020) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang yang dapat memonitoring perasaan dan emosinya baik kepada dirinya sendiri maupun orang lain, dan secara terus menerus dapat membedakan dua hal tersebut dan kemudian dapat menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan tindakannya secara berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memahami, mengendalikan diri dengan secara efektif menerapkan kemampuan dan ketajaman emosi yang ada di dalam dirinya sebagai sumber kemampuan memotivasi diri sendiri, energi, informasi, serta dapat mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain, sehingga terciptanya suatu tindakan yang bersifat positif.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional**

Goleman (2015), menyatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosioanal seseorang, diantaranya adalah :

### **a. Lingkungan keluarga.**

Kehidupan keluarga adalah sekolah yang pertama di dalam mempelajari emosi. Adanya peran serta orang tua sangat dibutuhkan dikarenakan orang tua merupakan subyek utama yang perilakukanya diinternalisasi dan diidentifikasi yang pada akhirnya akan menjadi

bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan kepada anak mulai dari bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang telah dipupuk oleh keluarga sangat berguna bagi anak-anak di kemudian hari.

b. Lingkungan non keluarga.

Di dalam hal ini yang berkaitan adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk sekitar. Kecerdasan emosi ini dapat terus berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seorang anak. Pembelajaran ini dapat ditunjukkan di dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak akan mulai mempelajari dan mengerti keadaan orang lain sehingga anak dapat berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya.

### **3. Indikator Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2018:513), kecerdasan emosi dapat dengan mudah menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikator, diantaranya adalah :

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri berarti mengetahui apa saja yang dirasakan dalam diri sendiri, dan dapat menggunakannya untuk memiliki tolak ukur realitas atas dasar kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat, serta dapat memandu pengambilan keputusan di dalam diri sendiri.

b. Pengaturan diri

Pengaturan diri ialah dapat menangani emosi dalam diri sendiri dengan sedemikian rupa sehingga sanggup menunda kenikmatan sebelum mencapai suatu sasaran, peka terhadap adanya kata hati, serta memiliki kekuatan dengan mampu pulih dari adanya tekanan emosi dan pada akhirnya akan berdampak positif kepada pelaksanaan tugas.

c. Motivasi

Motivasi berarti menggunakan hasrat di dalam diri kita yang paling dalam untuk mengarahkan dan menuntun kita menuju sasaran, dapat membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk dapat bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati adalah dapat merasakan yang dirasakan oleh orang lain, dapat memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan dan rasa saling percaya dan menyelaraskan diri dengan beragam orang.

e. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial adalah dapat menangani emosi diri dengan baik ketika terlibat hubungan dengan orang lain dan dapat dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, dapat berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, serta untuk bekerja sama dan bekerja dalam satu tim.

## 2.1.4 Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kapabilitas atau kemampuan yang diterapkan menghasilkan karyawan atau pimpinan yang menunjukkan kinerja yang tinggi yang disebut mempunyai kompetensi. Sedangkan menurut Tagala (2018) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang dapat mendasari pembawaan individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang efektif atau unggul di dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang ada. Menurut Priansa (2017) mengatakan bahwa istilah kompetensi dapat digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam rangka menghasilkan kinerja yang efektif. Menurut Sastra (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kapasitas yang ada pada dalam diri seseorang yang mampu membuat orang tersebut dapat memenuhi yang disyaratkan oleh pekerjaan di dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Priansa (2017) mendefinisikan bahwa kompetensi dapat mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manager, seperti pengembangan kinerja karyawan. Kompetensi adalah kualitas individu yang dibawa pegawai kedalam pekerjaannya, seperti keterampilan dan kreatifitas yang dapat menghasilkan jaringan. Dewi, dkk (2017) mengatakan bahwa kompetensi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli diatas, maka yang dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dari karyawan yang memungkinkannya memberikan hasil atau kinerja yang unggul di dalam pekerjaannya atau suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan dilandasi oleh keterampilan dan kreatifitas, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang efektif.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:283) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu, sebagai berikut :

### **a. Keyakinan dan Nilai-nilai**

Keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya. Kepercayaan banyak tenaga kerja bahwa manajemen adalah musuh yang dapat mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula jika manajer merasa bahwa mereka hanya memiliki sedikit pengaruh, maka mereka tidak akan meningkatkan energi dan usahanya untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka memperbaiki sesuatu. Maka dari itu, setiap orang harus dapat berpikir secara positif baik tentang dirinya sendiri maupun terhadap orang lain serta menunjukkan bahwa ciri orang yang selalu berpikir kedepan.

### **b. Keahlian dan Keterampilan**

Keterampilan dapat memainkan peran mayoritas kompetensi. Berbicara didepan umum adalah suatu keterampilan yang dapat

dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat dikoreksi atau diperbaiki dengan melalui instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan melakukan perbaikan keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan mampu meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik dapat berkaitan dengan kompetensi memiliki dampak yang baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

#### c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan banyaknya pengalaman mengorganisasi seseorang. Komunikasi yang dilakukan dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Kecerdasan emosional tidak mungkin dapat berkembang untuk memahami dinamika pengaruh di dalam lingkungan dan kekuasaan jika tidak pernah berhubungan langsung dengan organisasi besar dan kompleks.

#### d. Karakteristik Personal

Di dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk dapat berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang sama sekali tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang pada akhirnya dapat mengalami perubahan sepanjang waktu. Orang merespon dan dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya dan kekuatannya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, yang termasuk ke dalam penyelesaian konflik, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan

pengaruh dan saling membangun hubungan, serta menunjukkan kepedulian interpersonal.

e. Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan apresiasi, dan dorongan terhadap pekerja bawahan, memberikan perhatian individual dari atasan yang dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi seorang bawahan serta memberikan pengakuan kepada bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian mampu menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

f. Isu-isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, merasa tidak disukai, menjadi malu, atau tidak menjadi bagian, semua cenderung membatasi motivasi dan inisiatif seseorang. Perasaan tentang kewenangan dapat berpengaruh terhadap kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

g. Kapasitas Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analisis dan konseptual. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

#### h. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: praktik pengambilan keputusan serta rekrutmen dan seleksi karyawan.

### 3. Indikator Kompetensi

Menurut Edison, dkk (2017:143) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang karyawan harus memenuhi unsur yaitu :

#### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan dan kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang sesuai dengan penempatannya.

#### b. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya serta mampu mengatasinya secara detail. Meskipun demikian, selain ahli, seseorang harus memiliki kemampuan (*ability*) dalam memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

#### c. Sikap dalam bekerja (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif apakah menguntungkan atau tidaknya mengenai objek, orang, atau peristiwa. Di dalam studi ini sikap akan difokuskan kepada bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

#### d. Minat (*Interest*)

Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan objek situasi

atau ide-ide tertentu. Dalam hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang adalah salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Ketertarikan seseorang terhadap jenis pekerjaan pun sangat bervariasi.

## **2.1.5 Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini senada dengan pendapat Nabawi (2019) yang menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mampu mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan.

Dari beberapa pengertian yang ada diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan lingkungan dimana seseorang bekerja yang memiliki pengaruh bagi pekerja saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi atau perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan menurut Sedarmayanti (2015), diantaranya :

- a. Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Tata ruang, yang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
- c. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- d. Pertukaran udara yang cukup, yang dimana akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka Kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

- e. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- f. Kebisingan, yang merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kebosanan.
- g. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.

### **3. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:146) diantaranya adalah:

#### **a. Penerangan**

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan system penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Suhu udara

Suhu udara terlalu panas bagi karyawan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

c. Fasilitas kerja

Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah kelengkapan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja.

d. Keamanan

Keamanan merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

e. Hubungan antar karyawan

Merupakan hubungan yang baik atau harmonis dengan sesama karyawan setingkat, bawahan maupun atasan yang dapat memberikan perasaan nyaman bagi karyawan dalam perusahaan.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai acuan peneliti dalam meneliti permasalahan mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Wicaksono, dkk (2015) melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 163 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 62 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa kecerdasan emosional, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial ataupun simultan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 2) Penelitian Sirait, dkk (2019) yang judul penelitiannya tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai, dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara khusus, objek penelitian adalah di Puskesmas Sidamanik, Kabupaten Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi pegawai, dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori sumber daya manusia, khususnya teori lingkungan kerja, kompetensi karyawan, pemberdayaan, dan kinerja. Metode pengumpulan

data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, serta sifat penelitian adalah penjelasan (*Explanatory*). Jumlah sampel yang digunakan adalah 46 karyawan Puskesmas Sidamanik, Kabupaten Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,506 (50,6%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 50,6% keragaman variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen terhadap lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan pemberdayaan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan pemberdayaan karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Sidamanik, Kabupaten Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungun. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 3) Ridhawati (2016) dari Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sang Hyang Seri (Persero) Cabang Sidrap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh

secara signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini melalui pembagian kuesioner. Sampel dalam penelitian adalah 48 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana (*Ordinary Least Square*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ridhawati dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang sama yaitu melalui penyebaran kuesioner dan sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, jumlah sampel, dan teknik analisis data yang digunakan.

- 4) Ferawati (2017), telah meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Jumlah responden atau sampel sebanyak 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara individual dan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-

sama terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Ferawati dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan teknik pengolahan dan analisis data yang sama yaitu menggunakan program SPSS. Sedangkan perbedaannya adalah jumlah responden yang digunakan, tempat penelitian dan waktu penelitian.

- 5) Siagian dan Khair (2018), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan metode penelitian yang digunakan sama. Sedangkan perbedaannya yaitu tempat dan objek penelitian, jumlah populasi dan sampel yang diteliti, dan teknik analisis

data yang digunakan.

- 6) Priyono, dkk (2018), melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini metode yang digunakan berupa metode observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik sensus. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji instrument data, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian yaitu membahas variabel karakteristik individu dan kinerja guru atau karyawan. Metode pengumpulan data yang sama serta semua teknik analisis yang digunakan sama. Perbedaannya adalah tempat dan objek penelitian, waktu penelitian, dan jumlah responden yang diteliti.
- 7) Ratnasari, dkk (2020) meneliti tentang Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji dengan analisis karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam sebanyak 198 Orang. Teknik pengambilan

sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 132 responden. Pengujian data ini di analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dan teknik analisis data yang digunakan sama. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun, tempat penelitian, jumlah populasi dan teknik sampling yang digunakan berbeda.

- 8) Kurniawan (2020), meneliti mengenai Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif dan menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 95 karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian Kurniawan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Menggunakan teknik

sampling dan juga metode pengumpulan data yang sama, serta teknik analisis data yang sama. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi waktu penelitian, lokasi penelitian, dan jumlah sample yang diteliti.

- 9) Halim (2020), telah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder menggunakan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan tempat penelitian serta banyaknya sample yang diteliti.
- 10) Susanto dan Halim (2020) meneliti mengenai Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan

kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis uji F dan uji t. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu membahas dua variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan sama. Perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang digunakan.

