

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi (Adinda, 2022). Menurut (Candra, 2020) menjelaskan bahwa kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Indikasi kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu jumlah kehadiran, ketepatan waktu kerja, reaksi positif terhadap kebijakan organisasi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Badawi, 2021).

Parameter untuk mengukur keberhasilan bergantung pada penyelesaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut perusahaan harus menyiapkan strategi yang tepat dan pelaksanaannya sangat penting. Saat itulah peran penting karyawan muncul. Kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai pertumbuhannya. Dengan kontribusi tenaga kerja yang dipupuk organisasi, diharapkan dapat mencapai misi yang diinginkan. Sumber daya manusia memegang peranan sebagai salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik bertujuan agar perusahaan dapat maju dan

mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan dalam perusahaan merupakan aset utama yang memiliki peran strategis dalam suatu perusahaan, yaitu melakukan kegiatan merencanakan, melaksanakan pekerjaan, dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Perusahaan secara konsisten berupaya agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Pekerja yang unggul tentunya dapat memberikan kontribusi yang paling sesuai yang diharapkan oleh perusahaan antara lain prestasi dalam bekerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan sikap yang baik. Masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan biasanya berkaitan dengan masalah sumber daya manusia (Pangabean, 2022). Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Dengan demikian, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang lebih baik dan lebih tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan atau institusi tertentu bergantung pada sumber daya manusianya (Riyadi, 2019).

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Banyak definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Pratiwi, dkk 2019). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang pegawai terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syahrudin, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa Adat Kesiman yang beralamat di Jl. Waribang No.22, Kesiman Petilan, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. LPD Desa Adat Kesiman adalah lembaga keuangan yang dimiliki Desa Pekraman yang melakukan pengelolaan sumber daya keuangan. Selain itu, Lembaga Perkreditan Desa Adat Kesiman juga memiliki program-program tertentu yang bertujuan untuk kesejahteraan masyarakatnya. Di dalam melaksanakan kegiatan di dalam LPD tentunya kualitas sumber daya manusia sangat penting diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa penyebab penurunan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman adalah rendahnya kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap perusahaan terwujud di dalam aktivitas individu karyawan saat melakukan tugas yang diberikan. Berikut disajikan data komplain nasabah pada LPD Desa Adat Kesiman yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Daftar Komplain Nasabah Pada LPD Desa Adat Kesiman Tahun 2022

No	Bagian	Jenis Komplain	Jumlah
1	Teller	Lamban dan kurang ramah dalam melayani nasabah	33
2	Kasir	Lamban dalam melayani nasabah	39
3	Petugas Lapangan	Sering tidak mengunjungi nasabah dan kesalahan menulis jumlah tabungan nasabah	24

Sumber: LPD Desa Adat Kesiman (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa selama tahun 2022 banyak nasabah yang komplain mengenai pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Dimana petugas teller dan kasir sering lamban dan kurang ramah dalam melayani nasabah serta petugas lapangan yang sering tidak mengunjungi nasabah dan sering salah menulis jumlah tabungan nasabah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong cukup rendah. Rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari realisasi kredit terhadap target yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut disajikan data target dan realisasi kredit pada LPD Desa Adat Kesiman yang dijelaskan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Kredit LPD Desa Adat Kesiman Tahun 2018-2022

Tahun	Target Kredit (Rp)	Realisasi Kredit (Rp)	Persentase
2018	660.372.000	582.562.000	88,2%
2019	710.000.000	614.768.000	86,5%
2020	725.910.000	649.921.000	89,5%
2021	825.421.000	718.773.000	87,0%
2022	852.000.000	765.238.000	89,8%

Sumber: LPD Desa Adat Kesiman (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman tidak pernah mencapai target kredit yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2018 realisasi hanya tercapai 88,2 persen, tahun 2019 realisasi tercapai sebesar 86,5%, pada tahun 2020 hanya tercapai 89,5%, pada tahun 2021 realisasi terjadi penurunan yaitu sebesar 87,0%, dan pada tahun 2022 realisasi hanya tercapai sebesar 89,8 persen. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal atau belum cukup baik karena target kredit yang masih belum terealisasi secara maksimal. Kinerja pada LPD Desa Adat Kesiman juga dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *human relation*. Hasibuan (2018) menyatakan hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama (Parta, 2022). Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yaitu kepada pimpinan maupun kepada sesama karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. *Human relation* (hubungan antar manusia) berfungsi untuk

memotivasi karyawan, membangkitkan motif mereka, dan menggugah daya gerak mereka untuk dapat bekerja lebih giat dan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya (Afrian, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan LPD Desa Adat Kesiman yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan *human relation* dapat dilihat dari kurangnya hubungan dengan rekan kerja dimana kondisi yang terjalin antara sesama karyawan kurang baik atau kurang erat. Contohnya seperti pada masa pandemi diadakan perubahan cara kerja, yang diawal dilakukan secara *offline*, kini beberapa hal dikerjakan secara *online* dan membuat kurangnya komunikasi dalam bekerja antar sesama karyawan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Gusti, dkk (2021), Pangestu, dkk (2020), dan Suardani (2022) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik hubungan antar karyawan maka kinerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana, dkk (2022) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *human relation* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain *human relation*, kecerdasan emosional juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Irfan (2021) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah memantau dan

mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Senada dengan itu, Utami (2023) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Menurut Imarda (2021) kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Dari uraian teori tentang kecerdasan emosional dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berarti kemampuan pengendalian emosi untuk menyatukan pikiran dan perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan LPD Desa Adat Kesiman yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dapat dilihat dari karyawan belum mengenali emosi diri, yakni kurangnya kesadaran seseorang akan emosinya sendiri terhadap suasana hati maupun pikiran. Contohnya seperti karyawan dalam merundingkan dan menyelesaikan perselisihan yang dating tidak bisa menyikapi dengan tenang, sehingga keputusan yang diambil kurang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas tentang kecerdasan emosional terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Octavia, dkk (2020), Girsang (2021), dan Kumala (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kecerdasan emosional seorang karyawan maka kinerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Lansart, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional seorang karyawan maka kinerja akan menurun.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Khotimah, dkk (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya penerangan yang memadai, temperatur, tata letak dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Santoso (2022) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Disamping itu, karyawan lebih menyukai bekerja dengan fasilitas yang memadai sehingga akan

menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Permasalahan yang terjadi di LPD Desa Adat Kesiman dari lingkungan kerja, seperti penataan tempat parkir antara karyawan dan nasabah yang berjejal. Lingkungan Kerja merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi niat kerja karyawan, sirkulasi udara yang masih kurang baik dan pencahayaan yang masih kurang pada beberapa ruangan.

Adapun *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019), Sinambela (2022), dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruknya lingkungan kerja suatu perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang **“Pengaruh *Human Relation*, Kecerdasan Emosional Dan**

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kesiman”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?
- 2) Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kesiman.

1.4 Manfaat Penelitian

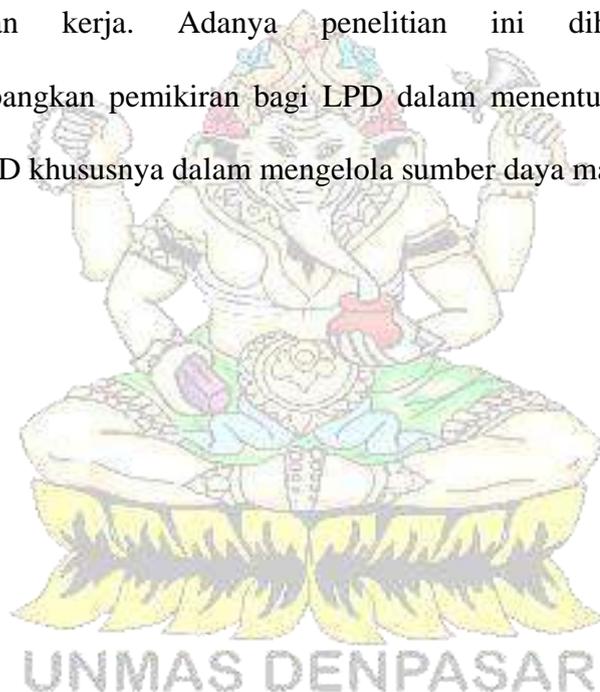
- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian secara teoritis dapat bermanfaat dan memberi ilmu pengetahuan dan menambah referensi bagi para pembaca yang berkaitan dengan *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja dan

mampu memberi bukti empiris mengenai pengujian pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat memberikan perkembangan teori manajemen kepada para peneliti lainnya dalam melakukan penelitian yang berkelanjutan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi masukan di dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi LPD Desa Adat Kesiman, khususnya melalui perspektif *human relation*, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran bagi LPD dalam menentukan kebijakan di dalam LPD khususnya dalam mengelola sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Untari, dkk. 2021). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Untari, dkk. 2021).

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Konsekuensinya, individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya (Oktanaryanti, 2023).

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena teori tersebut relevan dan berhubungan dengan judul yang diangkat yaitu tentang kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Human Relation

1. Pengertian Human Relation

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan (Utami, 2023). Definisi hubungan antar manusia (*human relation*) yang dikemukakan oleh Tawaf (2020) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekayaan. Menurut Suniawati (2021) *human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan

bersama. Menurut Malinda (2020) *human relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama. Gusti, dkk (2021) mengemukakan dua definisi *human relation* dalam arti luas dan sempit yaitu:

- a) *Human relation* dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang atau kelompok lain yang menyangkut hubungan manusiawi, etika atau moral, aktivitas sehari-hari yang pada umumnya bertujuan untuk memperoleh kepuasan bagi kedua belah pihak.
- b) *Human relation* dalam arti sempit yaitu terjadinya suatu interaksi antara seseorang dan orang atau kelompok lainnya. Interaksi yang terjadi misalnya dalam hubungan pekerjaan dan organisasi keorganisasian. Tujuannya adalah memotivasi semangat pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, menciptakan kepuasan kerja, *sense of belonging* (rasa memiliki) yang dikaitkan dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan *human relation* pegawai dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Di sisi lain *human relation* pegawai merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh pegawai, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam

mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya.

2. Prinsip-prinsip *Human Relation*

Prinsip-prinsip *human relation* pada suatu lembaga atau suatu instansi menurut Utami (2023) yaitu sebagai berikut:

- a) Kepentingan Individu (*Importance of Individual*) memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing- masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.
- b) Saling menerima (*Mutual Acceptance*) saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.
- c) Standar moral yang tinggi (*High Moral Standar*) memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.
- d) Kepentingan Bersama (*Common Interest*) demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.
- e) Keterbukaan komunikasi (*Open communication*) maksud keterbukaan komunikasi adalah prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas efektif dan lain sebagainya.

- f) Partisipasi Pegawai (*Employee Participations*) melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

3. Faktor-faktor *Human Relation*

Adapun beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi *human relation* menurut Farida & Kholidah (2021) sebagai berikut :

- a) Faktor yang Mendasari Interaksi Sosial.

Interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis.

Faktor utama dalam proses internalisasi antara lain:

(1) Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya/meniru. Hal yang perlu diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan meniru akan memperoleh penghargaan sosial yang tinggi.

(2) Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik lebih dulu.

(3) Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma-norma yang ada.

(4) Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.

- b) Faktor yang Menentukan Interaksi Sosial

Cara seseorang berinteraksi sosial yaitu dengan menggunakan komunikasi antar individu atau komunikasi interpersonal.

4. Indikator *Human Relation*

Untuk mengukur *human relation* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Irnanda, dkk (2019) yaitu:

a) Kualitas hubungan interpersonal

Hubungan dengan rekan kerja merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.

b) Konflik dan penyelesaian konflik

Hubungan dengan atasan atau rekan kerja pada saat terjadinya konflik dan bagaimana konflik itu diselesaikan sehingga terjalin hubungan yang baik antara junior dengan senior pada perusahaan.

c) Dukungan sosial

Hubungan dengan klien adalah ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Solehudin, (2018). Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) merupakan kecerdasan terpenting daripada kecedasan yang lain yang meliputi pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri. Octavia, dkk., (2020). Berpendapat bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosi di dalam dirinya. Menurut Mahdani, dkk., (2017). Kecerdasan emosional adalah dimana seseorang mempunyai kesadaran diri dalam mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan dapat mengekspresikan empati untuk orang lain.

Menurut (Trismayanto dan Ardiansyah, 2020). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain yang kemudian dengan informasi ini berguna untuk membimbing pikiran dan tindakan. Sedangkan menurut (Amalia dan purnama, 2016). Kecerdasan emosional merupakan suatu kecakapan seseorang dalam mengelola emosinya baik pada dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan memanfaatkannya untuk memotivasi dirinya.

Dari definisi diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah dimana seseorang mempunyai kesadaran diri dalam mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan dapat mengekspresikan empati untuk orang lain.

2. Faktor - Faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Galingging, (2020:13) ada dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu :

a) Lingkungan keluarga.

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi, kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa yang terjadi pada masa kanak-anak akan melekat secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu kelak dikemudian hari.

b) Lingkungan non keluarga

Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan, kecerdasan emosional, ini berkembang sejalan dengan perkembangan

fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Apsari (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional yaitu:

a) Kesadaran Diri

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

b) Pengaturan Diri

Menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

c) Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyalurkan diri dengan bermacam – macam orang.

d) Pengelolaan Stres

Menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan ketrampilan – ketrampilan

ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang asri agar semua karyawan merasa betah dan nyaman saat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Hustia (2020).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan Kusmiyatun & Sonny (2021). Sedangkan menurut Pranitasari (2020), menjelaskan lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang nyaman dan aman supaya para karyawan di saat

melakukakn pekerjaannya bisa mengerjakan dengan produktif kalau lingkungan kerja yang bersih tentu akan meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Yanuari (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Penerangan dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho & Siregar (2020), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi seperti berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- (a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- (b) Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu perusahaan.
- (c) Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- (d) Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang

diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

- 2) Lingkungan Kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

(a) Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

(b) Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

(c) Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Nitami (2022).

Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai 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. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen, dkk (2020) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- 2) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- 3) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- 4) Motivasi yang dimiliki karyawan dalam memberikan yang terbaik pada saat melaksanakan pekerjaannya di perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rosalina dan Apiska (2018) yang berjudul “Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi PT Timbang Langsa, Aceh”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 202 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan *variable human relation* dan *variable* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan *variable* kecerdasan emosional dan lingkungan kerja untuk X_2 dan X_3 , tempat

penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Latief, Dkk (2019) yang berjudul “Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Timbang Langsa”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 134 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, Uji hipotesis yang dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Timbang Langsa. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan *variable human relation* dan *variable* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan *variable* kecerdasan emosional dan lingkungan kerja untuk X_2 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Humaizi (2020) yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Wijaya Karya (Wika Beton) Binjai”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 76 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t) serta uji koefisien determinasi R^2 . Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan *variable human relation* dan *variable* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan *variable* kecerdasan emosional dan lingkungan kerja untuk X_2 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusti, Dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 50 orang. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah *human relation* dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan *variable human relation* dan *variable* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan *variable* motivasi kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan *variable* kecerdasan emosional dan lingkungan kerja untuk X_2 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Mamarodia, Dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja

Pegawai Di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 65 orang dan 40 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Heteroskedastisitas. Hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah *human relation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan *variable human relation* dan *variable* kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan *variable* pelatihan dan disiplin kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan *variable* kecerdasan emosional dan lingkungan kerja untuk X_2 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasari (2018), yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai BKBPP Kabupaten Garut”. Jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 237 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa data uji statistik korelasi dan regresi ganda. Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kecerdasan spiritual sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel *human relation* dan lingkungan kerja untuk X_1 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Perangkat Daerah”. Jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 320 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji F, Uji T. Hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan variabel *human relation* dan lingkungan kerja untuk X_1 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lansart, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara”. Jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 40 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan kecerdasan

emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel dukungan organisasi dan keadilan organisasional sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel *human relation* dan lingkungan kerja untuk X_1 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu”. Jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 42 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier regresi. Dengan hasil penelitian yang didapat adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kepribadian sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel *human relation* dan lingkungan kerja untuk X_1 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Djara, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT". Jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 57 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Determinasi R^2 . Dengan hasil penelitian yang didapat adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama menggunakan variabel kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan variabel *human relation* dan lingkungan kerja untuk X_1 dan X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan jumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji T, uji F dan uji R^2 . Hasil pengujian hipotesis pertama Hipotesis kedua (H_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada variabel motivasi kerja dan budaya kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”. Populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sebanyak 81 orang. Analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja dan beban kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryawan, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benua”. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 108 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada variabel stres kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”. Populasi dalam penelitian ini yaitu 98 responden dengan metode explanatory research. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasi, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Populasi penelitian berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada variabel budaya kerja dan motivasi kerja. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja.