

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Astutik, 2016). Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2016:2). Manajemen sumber daya manusia menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi

operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam manajemen sumber daya manusia (Senen et.al., 2016). Kinerja karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya, dengan demikian kinerja merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance* yang artinya hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018:83). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain; kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turunnya kinerja karyawan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perlu dilakukan peningkatan pemeliharaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perusahaan, rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab yang rendah, disiplin yang kurang, kemampuan kerja yang rendah, serta tingginya *labour turn over* (tingkat keluar masuk kerja). Permasalahan-permasalahan ini harus segera diatasi oleh pihak perusahaan mengingat karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang penting yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, komitmen, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Afandi (2018:66) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pencahayaan, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja sendiri

mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain sebagainya) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja antara lain; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja.

Pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif. Hal itu berarti semakin baik atau semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitupula sebaliknya. Jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak nyaman, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitula dengan penelitian yang dilakukan oleh Almeida (2019) yang mendapatkan hasil serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Magito (2020) menunjukkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam menentukan tinggi rendahnya

kinerja karyawan. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Begitu pula seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu atau karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu juga sebaliknya (Sujati, 2018: 13). Indikator untuk mengukur komitmen organisasi antara lain; komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka kinerjanya akan meningkat. Begitupula sebaliknya, jika komitmen organisasi karyawan rendah, maka kinerjanya akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Zefeiti (2017). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu komitmen

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Marsoit (2017) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) yang mendapatkan hasil serupa yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan *emotional intelligence* atau kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2016:43). Kecerdasan emotional (*emotional intelegence*) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stres yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya. Seseorang yang dapat mengontrol emosinya dengan baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Indikator untuk mengukur kecerdasan emosional antara lain;

kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, mengenali emosi orang lain (empati), keterampilan sosial.

Pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Begitupula sebaliknya, jika kecerdasan emosional karyawan rendah, maka kinerjanya juga akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vraskikh (2016). Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohyi (2020) yang mendapatkan hasil serupa yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Windasari (2020). Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tidak terkecuali CV. Pusaka Bali Persada Denpasar. CV. Pusaka Bali Persada Denpasar merupakan salah satu perusahaan industri bubuk kopi cap Banyuwatis yang sudah berdiri sejak tahun 1960. Sebagai suatu perusahaan yang ikut berkopetensi dan bersaing dalam industri kopi, CV. Pusaka Bali Persada Denpasar dituntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif. Hal ini diperlukan perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila mampu memuaskan

konsumen atau pelanggannya. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar masih banyak kendala yang dihadapi seperti kurangnya disiplin karyawan, kemampuan kerja yang rendah, tingginya tingkat *turnover* karyawan, dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pimpinan personalia CV. Pusaka Bali Persada Denpasar diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari data realisasi penjualan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar dari bulan Januari sampai Desember 2020 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar Tahun 2020

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Pencapaian Target
Januari	Rp 8.000.000.000	Rp 6.108.574.065	76,36%
Februari	Rp 8.000.000.000	Rp 6.440.280.507	80,50%
Maret	Rp 7.000.000.000	Rp 6.269.990.000	89,57%
April	Rp 7.000.000.000	Rp 5.196.297.922	74,23%
Mei	Rp 7.000.000.000	Rp 4.266.570.794	60,95%
Juni	Rp 7.500.000.000	Rp 3.650.353.602	48,67%
Juli	Rp 7.500.000.000	Rp 3.352.440.800	44,70%
Agustus	Rp 7.000.000.000	Rp 2.809.764.000	40,14%
September	Rp 7.000.000.000	Rp 2.662.594.740	38,04%
Oktober	Rp 7.000.000.000	Rp 2.557.575.000	36,54%
November	Rp 7.000.000.000	Rp 2.052.316.000	29,32%
Desember	Rp 8.000.000.000	Rp 3.422.559.988	42,78%
Total	Rp 88.000.000.000	Rp 48.789.317.418	

Sumber: Data diolah (Laporan Tahunan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar Tahun 2020)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1.1 dapat diketahui penjualan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar pada periode bulan Januari 2020 hingga bulan Desember 2020 mengalami fluktuasi (naik turun) setiap

bulannya namun cenderung mengalami penurunan. Terutama pada bulan Maret sampai November 2020, terus menerus mengalami penurunan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih kurang optimalnya kinerja karyawan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar.

Berdasarkan hasil wawancara, penurunan kinerja karyawan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar diindikasikan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, komitmen organisasi karyawan yang rendah serta rendahnya tingkat kecerdasan emosional karyawan. Menurut karyawan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar, lingkungan kerja kurang kondusif sehingga para karyawan tidak dapat bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral karyawan sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan yang tidak sehat tersebut menyebabkan para karyawan mudah stres dan tidak semangat untuk bekerja. Selain itu komitmen organisasi karyawan yang rendah juga terjadi pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar atau mengundurkan diri (tingkat *turnover* tinggi). Data *turnover* karyawan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2018	5	3	46
2019	2	4	44
2020	3	7	40

Sumber: CV. Pusaka Bali Persada Denpasar, 2021

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasi karyawan CV. Pusaka Bali Persada Denpasar rendah. Selain masalah komitmen organisasi karyawan, kecerdasan emosional karyawan juga sangatlah penting. Berdasarkan hasil pengamatan awal di CV. Pusaka Bali Persada Denpasar, ada beberapa aspek sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, kurangnya kerjasama dalam pekerjaan dimana diantara pegawai masih saling bergantung terhadap karyawan lainnya. Selain itu ditemukannya egoisme karyawan dalam menjalankan tugas, dan perbedaan tahun masuk kerja mengakibatkan karyawan ada yang merasa lebih senior atau lebih baik sehingga kerjasama maupun koordinasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik.

Berdasarkan identifikasi masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan seperti yang telah di kemukakan di atas, maka melalui penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang benar terdapat pengaruh atau justru sebaliknya tidak terdapat pengaruh, tentunya dengan tetap berpedoman pada sumber atau literatur dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan

lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1) Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada Denpasar pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai

kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai

sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Sedangkan Hasibuan (2017: 9) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk menapai suatu tujuan tertentu. Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016: 10). Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang menghubungkan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, yaitu (Sinambela, 2016:18-19) :

a) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.

b) *Staffing*

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.

c) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karir individual dan aktivitas organisasi pengembangan.

d) Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak member pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (equitable) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasi.

e) Riset Sumber Daya Manusia

Walaupun riset HR tidak terlalu berbeda dengan fungsi HRM, ini menyangkut fungsional, dan laboratorium penelitian keseluruhan lingkungan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan agar mampu bertahan hidup dan mempunyai prospek yang cerah di masa depan, harus mampu mengidentifikasi, menyeleksi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan berkualitas yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Mangkunegara, 2017:17).

Kinerja merupakan instrumen penting dalam kegiatan produksi, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan harus didukung dengan upaya kerjasama antara para pekerja dengan manajemen perusahaan. Sehingga jelas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan praktek manajemen sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172).

Kinerja atau *performace* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2016: 70).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017:188). Selain itu, kinerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan, serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan usaha, kesempatan, dan kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Unsur dan Karakteristik Kinerja

Unsur kinerja oleh Hasibuan (2016: 95) adalah kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, dan tanggung jawab. Menurut Vroom (1995: 48) kinerja mengandung tiga unsur, yaitu:

- a) Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.

- b) Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.
- c) Unsur metode, dalam arti seseorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. (Raharjo, 2005: 19) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi:

- a) Berorientasi Pada Prestasi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- b) Percaya Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
- c) Pengendalian Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa pengendalian diri yang sangat mendalam.
- d) Kompetensi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

- e) Persisten, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai pirantikerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus

3) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja pegawai (Panggabean, 2016: 21). Menurut Mangkunegara (2017: 30) untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain: faktor individu dan faktor lingkungan. Terdapat tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, seperti :

- a) Variabel individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Variabel organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.
- c) Variabel psikologi, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002:378) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b) Kualitas.

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dalam kemampuan karyawan.

c) Keandalan.

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi.

d) Kehadiran.

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemampuan bekerjasama.

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mempunyai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Suparyadi (2015: 391) manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang

berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Adha *et al.*, 2019:50), lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Jenis Lingkunga Kerja

Menurut Sabil (2018:8), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik diarea kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.

(2) Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008; 159), yaitu sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Hubungan dengan rekan kerja

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

kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Pada hakekatnya definisi dari komitmen organisasi berbeda-beda tergantung dari sudut pandang mana kita memandang masalah komitmen organisasi ini, namun tujuan dari komitmen organisasi itu sama. Menurut Colquitt (2014:64), definisi komitmen organisasi adalah *“Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employ”*. Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah suatu karyawan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015: 34) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu

bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2) Faktor Terbentuknya Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2017: 78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen

sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e) Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f) Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam

pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Bangun (2014: 312) menyatakan bahwa ada tiga indikator dalam mengukur komitmen organisasi yaitu:

a) Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c) Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2.1.6 Kecerdasan Emosional

1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Judge (2015: 70), kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Menurut Goleman (2015: 7) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *move* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:164), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental. Tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Berdasarkan definisi-definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah cara seseorang untuk mengontrol emosinya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:267), menjelaskan bahwa 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 emosional yang terjadi pada masa kanak-kanak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang 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) Aspek Kecerdasan Emosional

Aspek-aspek kecerdasan emosional seseorang menurut Tridhonanto (2009:5) adalah sebagai berikut:

- a) Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
- b) Kecakapan sosial, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
- c) Keterampilan sosial, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

4) Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- a) Kesadaran diri, yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang

- muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- b) Pengaturan diri, yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelolaan emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.
- c) Motivasi, yaitu kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.
- d) Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran. Kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

- e) Keterampilan sosial, yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Telah banyak penelitian sejenis yang dilakukan oleh berbagai kalangan dengan hasil yang bervariasi. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian tersebut ringkasannya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Rexhepi (2017) yang berjudul "*The Effects of Emotional Intelligence in Employees Performance*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan emosional. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017) yang berjudul "*The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) yang berjudul “*The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment To Employee Performance*”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Almeida (2019) yang berjudul “*The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)*”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mohyi (2020) yang berjudul “*The*

Effect of Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan perilaku organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2020) yang berjudul "*The Influence of Integrity and Commitment Organizational on Employee Performance*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah integritas dan komitmen organisasional. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Magito (2020) yang berjudul "*The Effect of Compensation and Work Environment to Employee Performance of PT ASS*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Turnip (2020) yang berjudul "*Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah motivasi dan lingkungan kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Windasari (2020) yang berjudul "*The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Work Motivation in Improving The Performance of Hotel Employees*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan motivasi kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amri (2021) yang berjudul "*Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang)*". Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan,

sedangkan variabel bebas yang digunakan adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

