

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menghadapi era persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan efisiensi operasionalnya guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat menggunakan berbagai faktor produksi, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, dan keterampilan. Sumber daya manusia bertindak sebagai perencana, pelaksana dan mengontrol pencapaian tujuan perusahaan. Upaya perusahaan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia merupakan langkah utama sebuah perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Zamrodah (2022) Kinerja atau *performance* merupakan tingkat gambaran mengenai pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian ini dilakukan di Hotel Infinity 8 terletak di Jl. By Pass Ngurah Rai Jimbaran, Kab. Badung. Hotel Infinity 8 merupakan salah satu hotel yang bergerak dibidang pengembangan pariwisata selain itu hotel ini juga menyediakan fasilitas lain meliputi pusat bisnis, ruang rapat eksklusif, infinity hall. Adapun data kinerja yang dimiliki karyawan pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung**  
**Tahun 2021-2023.**

<b>Tahun</b>	<b>Occupancy (%)</b>	<b>Jumlah Kamar Available (Kamar)</b>	<b>Jumlah Kamar Sold (Kamar)</b>	<b>Target Tamu (Orang)</b>	<b>Total Tamu (Orang)</b>
2021	94.97%	177	168	110.271	106.938
2022	93.72%	177	166	136.821	133.488
2023	93.05%	177	165	150.893	147.559

Sumber: Data Kinerja Karyawan (Hotel Infinity 8, 2024).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah kamar yang tersedia pada hotel infinity 8 Kab. Badung pada tahun 2021-2023 sebanyak 177 kamar. Adapun perhitungan kinerja karyawan yang digunakan manajemen hotel melalui *occupancy* yaitu pada tahun 2021 persentase *occupancy* sebesar 94.97%, dengan target tamu 110.271 per tahun 2021. Namun data diatas menunjukkan bahwa total tamu yang diperoleh pada tahun 2021 hanya 107.938. Selanjutnya pada tahun 2022 persentase *occupancy* sebesar 93.72% dengan target tamu 136.821 per tahun 2022 Namun data diatas menunjukkan bahwa total tamu yang diperoleh pada tahun 2022 hanya 133.488. Kemudian pada tahun 2023 persentase *occupancy* sebesar 93.05% dengan target tamu 150.893 per tahun 2023 Namun data diatas menunjukkan bahwa total tamu yang diperoleh pada tahun 2022 hanya 147.559. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan pada hotel infinity 8 Kab. Badung belum mencapai target tamu dari tahun 2021-2023.

Berdasarkan fenomena diatas untuk mencapai tujuan perusahaan maka manajemen hotel infinity harus memiliki karyawan dengan kinerja yang unggul. Namun dalam suatu perusahaan setiap karyawan dituntut agar bisa bersikap yang

profesional terutama dalam mengendalikan dirinya pada saat terjadi suatu permasalahannya kemampuan ini dikenal dengan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2020), secara teori kecerdasan emosional mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan yang mendukung kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penelitian lakukan dengan 5 orang karyawan pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung yaitu adanya karyawan yang belum mampu mengendalikan emosinya. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Namun hasil yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan harapannya yang disebabkan oleh penyampaian *job description* yang tidak sesuai sehingga atasan memberi teguran terhadap karyawan tentunya menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat mengendalikan emosinya. Untuk informasi lebih lengkap terlihat dengan hasil observasi dapat dilihat pada lampiran 1.1. Berdasarkan atas observasi dapat diidentifikasi permasalahan yang utama yang dihadapi Hotel Infinity 8 Kab. Badung adalah kecerdasan emosional.

Adapun hasil penelitian Halim (2020), Kurniawan (2020), Elkhori & Budianto (2024), Idul *et al.*, (2021), Mukaroh & Nani (2021) memperoleh hasil kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan *et al.*, (2021), Kridho & Khoirun (2023), Khoirun (2023) memperoleh hasil

kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Solehah *et al.*, (2023) memperoleh hasil kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan juga terdapat pada karakteristik pekerjaan yaitu, karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan masih kurang jelas, beberapa karyawan merasa masih kurang puas terhadap pembagian pekerjaan dimana beberapa pekerjaan dilakukan oleh satu orang. Karyawan Hotel Infinity 8 Kab. Badung sudah memahami terkait *job description* dan *job spesification*. Akan tetapi, seringkali kendala yang terjadi adalah karyawan melakukan pekerjaan lain diluar *job spesification* masing-masing. Banyak karyawan yang menerapkan sistem “merangkap”. Contohnya, yang terjadi pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung seperti karyawan *housekeeping* bagian *room* yang semestinya hanya menangani pekerjaan di bagian *room* saja, karyawan tersebut dapat mengambil alih pula pekerjaan seorang karyawan *housekeeping* pada bagian *Public Area*. Untuk informasi lebih lengkap terlihat dengan hasil observasi dapat dilihat pada lampiran 1.1. Berdasarkan atas observasi dan wawancara dapat diidentifikasi permasalahan yang yang dihadapi Hotel Infinity 8 Kab. Badung adalah karakteristik pekerjaan.

Adapun hasil penelitian Arya *et al.*, (2021), Astutik & Priantono (2020), Friskha *et al.*, (2020), Roni *et al.*, (2020), Novitasari & Winarsih (2020) memperoleh hasil karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sundari *et al.*, (2020), Junerti *et al.*, (2021), Solehah *et al.*, (2023)

menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklm organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan Hotel Infinity 8 Kab. Badung . Adanya karyawan yang merasakan tidak nyaman saat bekerja dan ada hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara dan observasi pada lampiran 1.1 peneliti dengan karyawan Hotel Infinity 8 Kab. Badung, terdapat permasalahan yaitu adanya rekan kerja yang suka mendelegasikan tugas kepada orang lain, hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, pendapat yang bertentangan antara atasan dan bawahan yang menyebabkan konflik, serta kualitas hasil kerja karyawan yang tidak konsisten dengan keinginan manajemen. Tentunya hal ini menimbulkan terjadinya penurunan kinerja yang diakibatkan oleh iklim kerja pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung. Berdasarkan atas observasi dapat diidentifikasi permasalahan yang yang dihadapi Hotel Infinity 8 Kab. Badung adalah iklim organisasi.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawana *et al.*, (2020), Suryani & Dharma (2021), Pamungkas *et al.*, (2022), Suryantari *et al.*, (2021), Santiari *et al.*, (2020) memperoleh hasil iklim kerja positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirun (2023), Kridho & Khoirun (2023), memperoleh

hasil iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Prastiyono *et al.*, (2020) memperoleh hasil iklim kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas dan dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten, maka peneliti tertarik untuk menganalisis penelitian terkait **”Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung” adalah:

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel infinity 8 Kab. Badung?
- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel infinity 8 Kab. Badung?
- 3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel infinity 8 Kab. Badung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung” adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung” adalah sebagai berikut:

##### **1) Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen, terkait “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Pembahasan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kesempatan untuk mengadakan pengkajian dan pembahasan terhadap ilmu-ilmu yang diterima dalam perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan, sehingga dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

##### **2) Manfaat Praktis**

Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dan pihak-pihak terkait manapun dalam pemanfaatan pengaruh kecerdasan emosional,

karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

a) Bagi Manajemen Perusahaan

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung” bagi perusahaan adalah sebagai bahan dalam mempertimbangkan dan memberi masukan terkait kinerja karyawan Hotel Infinity 8 Kab. Badung.

b) Bagi Mahasiswa

Manfaat dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung” bagi dunia pendidikan adalah memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*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. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Santika, 2024). *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Dalam (Santika, 2024), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dapat dijelaskan bahwa dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik

merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan iklim kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

### **2.1.2 Kecerdasan Emosional**

#### **1. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Menurut Goleman (2020), secara teori kecerdasan emosional mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari keterampilan yang mendukung kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional dapat merasakan emosi rekan kerja, memiliki pemahaman tentang perilaku orang lain, dapat membuat evaluasi yang akurat mengenai peran kerja yang diharapkan orang lain, dan kemudian melakukan adaptasi perilaku. Sedangkan menurut Andini (2022) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menetapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi.

Ratnasari *et al.*, (2020) juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Kecerdasaan emosional juga dapat diartikan sebagai kepandaian, dan ketepatan seseorang dalam mengola diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain yang berbeda di sekelilingnya dengan menggunakan seluruh potensi psikologis yang dimilikinya, seperti inisiatif dan empati, adaptasi, komunikasi, kerjasama dan

persuasi yang secara keseluruhan telah mempribadi pada diri seseorang. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (EQ).

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

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

Kecerdasan emosional juga akan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting penunjangnya. Menurut Goleman (2020) ada faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain:

- a) Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri seseorang. Setiap manusia akan memiliki otak emosional yang di dalamnya terdapat sistem saraf pengatur emosi atau lebih dikenal dengan otak emosional. Otak emosional meliputi keadaan amigdala, neokorteks, sistem limbik, lobus prefrontal dan keadaan lain yang lebih kompleks dalam otak emosional.
- b) Faktor eksternal adalah faktor pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal kecerdasan emosi adalah faktor yang datang dari luar dan mempengaruhi perubahan sikap. Pengaruh tersebut dapat berupa perorangan atau secara kelompok. Perorangan mempengaruhi

kelompok atau kelompok mempengaruhi perorangan. Hal ini lebih memicu pada lingkungan.

### 3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2024), kecerdasan emosi menentukan potensi kita untuk mempelajari keterampilan-keterampilan praktis yang didasarkan pada lima indikator, yaitu:

a) Kesadaran diri

Kesadaran diri berarti 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

Pengaturan diri yaitu menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi.

c) Motivasi

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

d) Empati

UNMAS DENPASAR

Empati adalah merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

e) Keterampilan sosial

Keterampilan sosial yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

### 2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

#### 1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Simamora (2021) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*). Program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Menurut Arizka (2020) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik Pekerjaan adalah suatu tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika berkerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik.

## **2. Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Indikator karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2020) yang digunakan dalam penelitian ini. antara lain:

- a) Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
- b) Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.
- c) Signifikasi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.
- d) Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- e) Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

#### **2.1.4 Iklim Kerja**

##### **1. Pengertian Iklim Kerja**

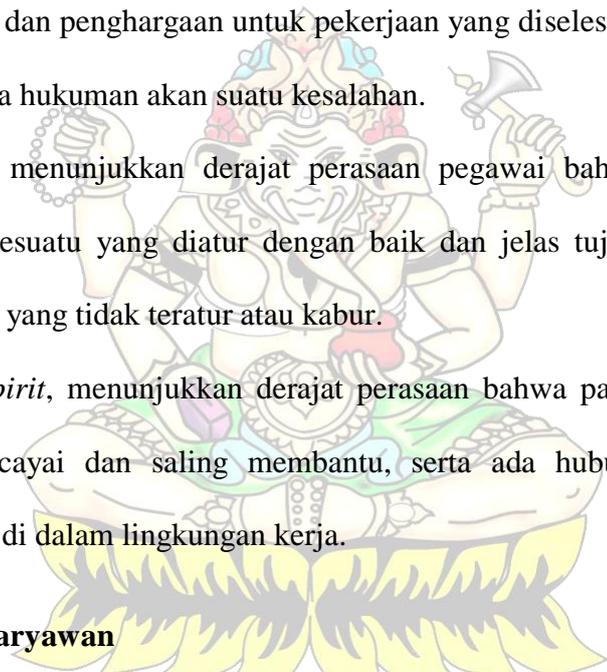
Menurut Meilani (2021) iklim organisasi adalah suasana atau keadaan dalam organisasi dari hubungan antar anggota ataupun perilaku anggota menjadi suatu bentuk kehidupan. Menurut Pratama & Pasaribu (2020) Iklim organisasi yaitu suatu kualitas lingkungan didalam organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan berpengaruh terhadap perilaku antar anggotanya sehingga menjadi satu sifat organisasi. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing karyawan mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

##### **2. Indikator Iklim Kerja**

Menurut Suryantari, *et al.*, 2021 indikator dalam pengukuran iklim kerja sebagai berikut:

- a) *Comformity*, menunjukkan bahwa derajat perasaan pegawai lebih banyak peraturan, prosedur, kebijakan yang harus ditaati daripada wewenang melaksanakan pekerjaan dengan cara pegawai anggap tepat.

- 
- b) *Responsibility*, menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya kepada atasan.
  - c) *Standards*, menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa organisasi menetapkan tujuan yang menentang dan mewajibkan anggotanya untuk mencapai tujuan.
  - d) *Rewards*, menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa lebih banyak imbalan dan penghargaan untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dari pada hukuman akan suatu kesalahan.
  - e) *Clarity*, menunjukkan derajat perasaan pegawai bahwa lebih banyak segala sesuatu yang diatur dengan baik dan jelas tujuannya dari pada keadaan yang tidak teratur atau kabur.
  - f) *Team spirit*, menunjukkan derajat perasaan bahwa para anggota saling mempercayai dan saling membantu, serta ada hubungan baik antar anggota di dalam lingkungan kerja.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Zamrodah (2022) Kinerja atau *performance* merupakan tingkat gambaran mengenai pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Maryadi & Misrانيا (2020) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rostiana & Iskandar

(2020), kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu, terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu pertama, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan kedua, adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan dengan dalam proses kerja dengan tanggung jawab masing masing.

## **2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Pramudia (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

### **1) Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge* dan *Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### **2) Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri pegawai terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Nopriandi (2023) kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kuantitas.

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

b) Kualitas.

Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing-masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan atau kemampuan

c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman dalam penelitian mengenai "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Infinity 8 Kab. Badung". Adapun penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

### **2.2.1 Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Halim (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu. Sampel penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dan pengumpulan data skunder menggunakan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhanbatu.

Kurniawan (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Metode yang penulis gunakan dengan menggunakan metode Asosiatif, teknik sampling yang

penulis gunakan dengan sampling jenuh. Jumlah sampel yang penulis teliti sebanyak 95 karyawan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,153 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan intelektual sebesar 0,003. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,355 (positif) dan nilai signifikansi kecerdasan emosional sebesar 0,000. Semakin tinggi dan baik karyawan dalam mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Kecerdasan Intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 serta pengaruh secara simultan antara kedua variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 67,3%. Semakin tinggi dan baik kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Elkhori & Budianto (2024), melakukan penelitian mengenai Dampak Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif menggunakan data

berbentuk angka dan dianalisis dengan SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan BTN KCS Malang. Hasilnya membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Idul *et al.*, (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas koperasi dan umkm kabupaten pinrang, sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional, budaya kerja dan komitmen pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan umkm kabupaten pinrang, serta variabel kecerdasan emosional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan umkm kabupaten pinrang.

Grahandika & Wijayati (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah penduduk 185 karyawan tetap, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin dengan sampel 128 karyawan tetap. Alat analisis yang digunakan adalah multiple analisis regresi linier oleh perangkat lunak IBM SPSS 25. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Hasil Dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Mukaroh & Nani (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan diolah menggunakan SPSS 16.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan hotel se Bandar Lampung sejumlah 54 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan kinerja karyawan. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji parsial dengan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisisnya menggunakan bantuan SPSS 16 for windows. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini diperoleh simpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel se Bandar Lampung.

Manafe *et al.*, (2023), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (Organizational Citizenship

Behaviour), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Hasil yang peneliti dapat dari penulisan karya ilmiah ini ialah Kecerdasan emosional berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan. Komitmen organisasional berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan. Organizational citizenship behaviour (OCB) berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan. Iklim organisasi berakibat positif ataupun signifikan kepada kinerja karyawan.

Irfan *et al.*, (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone. Metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan analitik regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar karyawan tetap tenang dalam situasi apapun yang membuat orang lain emosi, tidak mudah tenggelam dan berlarut – larut, agar pekerjaannya bisa terselesaikan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Solehah *et al.*, (2023), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor BPKPAD Bantul dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer berupa jawaban-jawaban responden dengan total 45 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Proses pengolahannya dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profes berpengaruh positif terhadap kinerja

auditor. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

### **2.2.2 Hubungan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Arya *et al.*, (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang “Nco Event Organizer”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 pegawai, pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Astutik & Priantono (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada BKM di Kota Probolinggo. Penelitian ini dengan pendekatan asosiatif kausal, sampel yang digunakan sebanyak 120 orang karyawan dari 29 BKM di Kota Probolinggo. Analisis data dengan moderated regression analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel

moderator budaya kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo.

Friskha *et al.*, (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Karakteristik Pekerjaan, Serta Iklim Organisasi Mengenai Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Ibis Budget Diponegoro Surabaya. Besaran responden yang diambil sebanyak 30 orang karyawan, serta menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melewati kuesioner dengan menggunakan skala likert, kemudian melewati tahap uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik serta terakhir teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Nilai Hasil dari pengolahan data, menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan Motivasi, Karakteristik Pekerjaan serta Iklim Organisasi mengenai Kepuasan Kerja Karyawan. Sesertagkan uji hipotesis secara parsial pada variabel Motivasi, menunjukkan Motivasi tidak berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Karakteristik Pekerjaan serta Iklim Organisasi berdampak signifikan secara parsial mengenai Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Ibis Diponegoro Surabaya.

Roni *et al.*, (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 orang pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda melalui uji F dan uji t. Hasil uji secara serempak menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, karakteristik pekerjaan dan beban pekerjaan menunjukkan pengaruh sangat nyata terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota padangsimpulan.

Sundari *et al.*, (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Afektif Serta Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan analisis Smart PLS. Analisis Partial Least Square menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karakteristik individu memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap komitmen afektif tetapi berpengaruh negative secara signifikan terhadap kinerja dan komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Samarinda.

Novitasari & Winarsih (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan berjumlah 44 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Junerti *et al.*, (2021), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88

orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kecerdasan emosional dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Hubungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Darmawana *et al.*, (2020), Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini dengan metode simple random sampling. Populasi di penelitian ini adalah semua pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong maka digunakan sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong.

Suryani & Dharma (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren Di Seberang Kota Jambi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survey. Sampel penelitian berjumlah 101 partisipan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dianalisis secara analisis regresi linier berganda baik secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t$ -hitung sebesar 0.648 dengan probabilitas  $\text{sig } 0.518 > \alpha = 0.05$ , atau  $t$ -hitung <  $t$ -table yaitu 0.648  $t$ -table yaitu 3.482 > 1.985. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru pesantren di

seberang kota jambi dengan nilai F-hitung sebesar 6.302 dengan probabilitas sig 0.03 ftabel yaitu  $6.302 > 3.09$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru pesantren di seberang kota jambi secara simultan.

Pamungkas *et al.*, (2022), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bri Cabang Mojokerto. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana untuk menemukan konsep atau hipotesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian di uji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tesa baru atau hipotesis yang teruji. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BRI Cabang Mojokerto dengan jumlah 40 orang. Menurut pendapat Arikunto apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka secara otomatis diambil keseluruhan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 40 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut perilaku inovatif, iklim kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BRI Cabang Mojokerto.

Suryantari *et al.*, (2021), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Tish Gianyar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Santiari *et al.*, (2020), melakukan penelitian mengenai Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Sampel sebanyak 36 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil: Pertama, terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,766 dan kontribusinya sebesar 58,70%. Kedua, terdapat kontribusi yang signifikan antara Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0,704 dan kontribusinya sebesar 49,50%. Ketiga, terdapat kontribusi yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,779 dan kontribusinya sebesar 60,70%. Keempat, secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,885 dan kontribusinya sebesar 78,30% terhadap kinerja guru.

Apsari *et al.*, (2022), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Tjampuhan And Spa Ubud. Penelitian ini dilakukan di Tjampuhan Hotel and Spa

Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Campuhan, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan di Tjampuhan Hotel and Spa Ubud. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus sehingga seluruh populasi menjadi sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, kecerdasan emosional dan iklim kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan dan SpaUbud.

Kridho & Khoirun (2023), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui probability sampling yaitu Simple Random Sampling dengan jumlah 53 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan penyebaran kuesioner melalui google form. Metode penelitian dibantu dengan program Partial Least Square yang digunakan software Smart PLS versi 4.0.8.6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan : Pengaruh positif yang tidak signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang tidak signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi. Pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan motivasi. Pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pengaruh positif yang signifikan antara

variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Prastiyono *et al.*, (2020), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. Penelitian ini dilakukan dengan mebggunakan populasi seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri yaitu dengan seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Mitra Bhuwana Mandiri kantor pusat Kediri. Dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

Khoirun (2022), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indo Bismar Surabaya. Pengambilan sampel dengan total 53 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan penyebaran kuesioner melalui formulir Google. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak Efek positif yang signifikan, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan efek positif, iklim organisasi dan emosional kecerdasan terhadap motivasi memiliki efek positif yang signifikan, motivasi pada karyawan kinerja memiliki efek positif yang signifikan, Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif signifikan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif signifikan.