

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATA AIR BOGA LESTARI

Tri Lestari. S

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Rivera Pantro Sukma

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- The purpose of this research is to know the emotional intelligence (X1), training (X2), and workplace environment (X3) effected partially and simultaneously on employee performance (Y).

Design/methodology/approach- The population are the employees of PT. Mata Air Boga Lestari. The sample that used for this research are 100 employees, by accidental sampling technique. Data collection method used by a questionnaire. Data analysis tools that used this research are validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and linearity test), multilinear regression. While the hypotheses testing by F test, t test, partial correlation analysis and coefficient of determination (R^2).

Findings- From the analysis and discussions it was found that emotional intelligence, training, and workplace environment have a positive effect on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: Emotional intelligence, employee performance, training, workplace environment.

Latar Belakang

Pengelolaan SDM berkontribusi penting bagi nilai perusahaan, mengingat hampir semua kegiatan perusahaan digerakkan oleh manusia. Manajemen sumber daya manusia MSDM (*Human resource management-HRM*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengendalian [1].

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di

dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, contohnya seperti pelatihan dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan itu sendiri seringkali cenderung rendah dan membuat perusahaan bingung menemukan cara penanggulangannya, sehingga akhirnya muncul paradigma baru yaitu kecerdasan emosional.

Faktor kecerdasan emosional masuk ke dalam bagian psikologi. Istilah psikologi merupakan suatu alih kata dari bahasa Inggris: *psychology* dan kata ini berasal dari bahasa Yunani: *psycho* yang berarti “jiwa” dan *logos* yang berarti “pengetahuan atau ilmu”. Jadi, secara etimologis, psikologi dapat diartikan sebagai pengetahuan tentang jiwa, atau ilmu jiwa [2]. Psikologi diartikan sebagai ilmu yang mempelajari *mind* (pikiran), yang diistilahkan *the study of mind*. Beberapa waktu kemudian, sesuai dengan perkembangan, *mind* berubah

menjadi *behavior* (tingkah laku), sehingga psikologi didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia (Mussen dan Rosenzweig dalam Sugiarto, [2]).

Fungsi mempelajari psikologi adalah untuk dapat memahami tingkah laku individu, baik individu orang lain atau individu diri sendiri; dengan bantuan psikologi seseorang akan dapat memahami lebih baik segala hal yang melatarbelakangi kehidupan, kesehatan, kecakapan, kecerdasan, sikap, minat dan cita-cita seseorang; akan mampu berhubungan dengan orang lain lebih baik; dapat bekerjasama lebih baik atau dengan kata lain mereka akan mampu bertingkah laku dengan baik yaitu mampu bertindak secara tepat dan bijaksana; dapat membaca dan menggunakan situasi sebaik-baiknya [3]. Peranan psikologi dalam bidang industri, perusahaan, perhotelan adalah kepemimpinan perusahaan, penyuluhan pegawai, *human engineering*, dan menangani pelayanan [3].

Dalam unsur psikologi, kecerdasan emosional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Orang-orang yang mempunyai kecerdasan ini akan lebih bisa mengendalikan perilakunya sehingga bisa menghambat perilaku-perilaku non produktif yang tidak perlu dan memacu kinerja karyawan, sehingga membantu karyawan menyelesaikan dan memahami kondisi maupun situasi dalam bekerja. Kecerdasan emosional terbagi menjadi empat dimensi yang menjadi pondasi untuk bekerja secara efektif dalam kondisi apapun, yaitu: *self awareness*, *self management*, *social awareness*, dan *relationship management*.

PT. Mata Air Boga Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Cara yang dapat ditempuh untuk dapat meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional, melakukan

pelatihan, dan memiliki lingkungan kerja yang baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari.

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*EQ*) merupakan kecerdasan yang menggabungkan emosi dan kecerdasan intelektual dengan cara meningkatkan pemahaman intelektual emosi dan memandu pikiran serta tindakan. Oleh karena itu, model kemampuan yang memfokuskan emosi dan kemampuan kognitiflah yang terkait dengan hal ini. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh [4].

Peran kecerdasan emosional ditempat kerja juga telah dikembangkan, sebagai contoh, kecerdasan emosional berhubungan dengan hasil kerja pada berbagai bidang pekerjaan dan karir, seperti kepemimpinan transformasional, sukses dalam wawancara kerja, prestasi kerja, dan tingkat *turnover* yang lebih rendah. Kecerdasan emosional (*EI* atau *EQ*) merupakan suatu bidang yang menyelidiki dan menggali cara manusia

mempergunakan keterampilan subjektif dan non kognitifnya agar dapat mengelola dan meningkatkan hubungan sosial dan kondisi kehidupan mereka [5]. “Kecerdasan emosi” atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain [6].

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Faktor Kecerdasan Emosional

Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional [6]:

1. Kesadaran diri: mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri; memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri: menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas; peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran; mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi: 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.
4. Empati: merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan sosial: 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.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas (Sikula dalam Mangkunegara, [7]). Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan [8].

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan [9]. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan [10]. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Faktor Pelatihan

Menurut Mangkunegara [7] faktor dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (profesional).
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Menurut Sudarta [3], lingkungan adalah tempat dimana manusia hidup, berinteraksi menyesuaikan dirinya, dan mengembangkan diri. Sedangkan Kasmir [11], mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja [12] :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar

manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup), mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
5. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, dimana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja. Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu [11].

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan

suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan [13]. Sedangkan menurut Wirawan [14], kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstraks menjadi tindakan, bukan hanya instrumen untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri merupakan produk usaha mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil (Armstrong dalam Sopiha dan Sangadji, [15]).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dilakukan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam kurun waktu dan kondisi tertentu dan hasil yang dicapai dapat diukur.

Faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [16]:

1. Kuantitas. Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas. Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu. Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Yossy Kanta Marga [17]
	Judul	Pengaruh pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Penulis	Melisa Ngangi dan Sifrid S. Pangemanan [18]
	Judul	<i>The influence of emotional intelligence, employee development, and workplace environment on employee performance at PT. Garuda Indonesia (PERSERO) TBK. Branch Office Manado</i>
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Kecerdasan emosional dan pengembangan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Kecerdasan emosional, pengembangan karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Penulis	Putu Mahardika Pande [19]
	Judul	Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pada kinerja alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa MAKSI dan PPAk)
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Kecerdasan spiritual secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. 3. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Penulis	Melvin Grady Lolowang, dkk [20]
	Judul	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Penulis	Munparidi [21]
	Judul	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Penulis	Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain [22]
	Judul	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Pelatihan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Lanjutan

7	Penulis	Aurelia Potu [23]
	Judul	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Penulis	Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq [24]
	Judul	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Penulis	Arie Puspita Wardhani, dkk [25]
	Judul	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	1. Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

1. H1: Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari
2. H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari
4. H4: Kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha=5\%$, maka

pernyataannya pada angket tersebut dikatakan valid atau sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika sebaliknya, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total 41 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena signifikansi pada taraf nyata $\alpha = 5\% (0,05)$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Kecerdasan emosional	0	10
Pelatihan	0	10
Lingkungan kerja	0	11
Kinerja karyawan	0	10

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang

sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test-retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu [26]. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *alpha* (α) dari *Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 [26].

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Cut Off
Kecerdasan emosional	0,725	0,6
Pelatihan	0,706	0,6
Lingkungan kerja	0,711	0,6
Kinerja karyawan	0,710	0,6

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil [27].

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan *unstandardized* residual, kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63905631
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.059
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.711
Asymp. Sig. (2-tailed)		.693

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil olahan data pada tabel 4, nilai Asym Sig 2 tailed > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

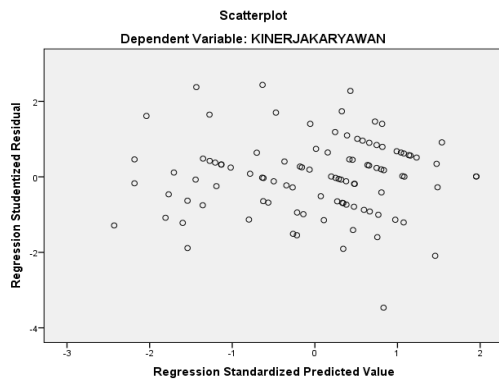
Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 serta nilai VIF dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kecerdasan emosional	.936	1.069
	Pelatihan	.885	1.130
	Lingkungan kerja	.944	1.059

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar), [27].



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas, scatterplot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik [27].

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Pengujian pada *SPSS 20* menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang linear antar variabel apabila nilai signifikan pada *linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecerdasan emosional	41,006	1	41,006	11,073	,001
Pelatihan	24,454	1	24,454	6,714	,011
Lingkungan kerja	56,696	1	56,696	16,933	,000

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas

(*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*), [26]. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	22,484	3,140	
Kecerdasan emosional	.092	.020	.407
Pelatihan	.191	.062	.274
Lingkungan kerja	.181	.047	.333

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

Kinerja karyawan = 22.484 + 0,092 kecerdasan emosional + 0,191 pelatihan + 0,181 lingkungan kerja + ϵ .

1. Nilai konstanta sebesar 22.484 memberi arti bahwa kinerja karyawan akan bernilai 22.484 bila seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai kecerdasan emosional sebesar 0,092 memberi arti bahwa jika terjadi kenaikan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,092 satuan.
3. Nilai pelatihan sebesar 0,191 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,191 satuan.

4. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,181 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,181 satuan.

Uji F (ANOVA)

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari, maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji F (Anova)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128,276	3	42,759	15,434	,000 ^b
Residual	265,964	96	2,770		
Total	394,240	99			

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = (0,05)$, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari. Hal tersebut didukung oleh kegiatan meningkatkan kecerdasan emosional yang dilakukan setiap satu bulan sekali.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marga [17]; Potu [23]), yang

menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh teori Widodo [28] yang berpendapat bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	7,161	,000
Kecerdasan emosional	4,691	,000
Pelatihan	3,070	,003
Lingkungan kerja	3,855	,000

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel kecerdasan emosional diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, yang berarti H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan jika kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pada PT. Mata Air Boga Lestari. Hasil penelitian ini didukung oleh (Marga [17]; Ngangi dan Pangemanan [18]; Pande [19]) yang menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil angket yang menyatakan 51% responden setuju pada pernyataan “saya memiliki kepercayaan diri dalam bekerja” dan “saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja”, serta 49% responden yang menyatakan setuju pada pernyataan “saya mampu mengambil keputusan secara realistis” dan “saya mampu membaca situasi atau suasana di tempat kerja”. Hasil ini didukung oleh teori Chandra [5], yang

menyebutkan bahwa kecerdasan emosional (EI atau EQ) merupakan suatu bidang yang menyelidiki dan menggali cara manusia mempergunakan keterampilan subjektif dan non kognitifnya agar dapat mengelola dan meningkatkan hubungan sosial dan kondisi kehidupan mereka.

Pengaruh Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel pelatihan diperoleh tingkat signifikansi 0,003 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, yang berarti H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan jika pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh (Lolowang, dkk [20]; Munparidi [21]; Pratama dan Wismar'ain [22]; Marga [17]) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil angket yang menyatakan 75% responden setuju pada pernyataan “metode pelatihan tidak membosankan”, 66% responden setuju pada pernyataan “metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan”, 65% responden menyatakan setuju pada pernyataan “peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan” dan 64% responden setuju pada pernyataan “materi yang disampaikan dapat menambah pengetahuan peserta pelatihan”. Hasil ini didukung oleh teori Sikula dalam Mangkunegara [7] yang menyatakan pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh tingkat signifikansi 0,000

dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis dapat diterima bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh (Potu [23]; Hidayat dan Taufiq [24]; Wardhani, dkk [25]; Munparidi [21]; Pratama dan Wismar'ain [22]) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari hasil angket yang menyatakan 65% responden setuju pada pernyataan “dekorasi di tempat kerja membuat saya semangat bekerja” dan “musik yang diperdengarkan membuat saya rileks”, 64% responden menyatakan setuju pada pernyataan “sirkulasi udara di tempat kerja saya, membuat saya bernafas dengan

baik”, 57% responden menyatakan setuju pada pernyataan “tempat kerja saya sangat jauh dari kebisingan” dan “tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap”. Hasil ini didukung oleh teori Kasmir [11] yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Analisis Korelasi Parsial (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 10. Koefisien Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	r tabel	Kesimpulan	Determinasi (%)
Kecerdasan emosional	0,432	Sedang	0,196	Nyata	18,65
Pelatihan	0,299	Lemah	0,196	Nyata	8,94
Lingkungan kerja	0,366	Lemah	0,196	Nyata	13,41
Simultan	0,570	Sedang	0,196	Nyata	32,49

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah 0,432 artinya ada hubungan yang nyata tetapi memiliki kategori sedang antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dikarenakan pada pernyataan tentang “saya mampu memotivasi diri sendiri agar tetap fokus bekerja” sebanyak 30% responden menyatakan netral karena karyawan dapat memotivasi diri sendiri tapi belum melakukannya secara konsisten. Nilai koefisien determinasi variabel kecerdasan emosional sebesar 18,65% memberi arti bahwa kemampuan variabel kecerdasan emosional menjelaskan keragaman dari

kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari sebesar 18,65%.

Untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional maka perlu dilakukan pembinaan secara berkala seperti kegiatan mengurangi emosi negatif, berlatih mengatasi stres, bangkit dari kesulitan, bersikap proaktif, dll. Menurut Goleman [6], “kecerdasan emosi” atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk membangun kinerja karyawan. Dimana jika kecerdasan emosional meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Dari tabel koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi variabel pelatihan dengan kinerja karyawan adalah 0,299 artinya ada hubungan yang nyata tetapi memiliki kategori lemah antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dikarenakan pada pernyataan “pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat”, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju karena karyawan kurang mampu mengaplikasikan pelatihan tersebut ke dalam pekerjaan. Hubungan bernilai positif ini berarti jika pelatihan naik maka kinerja karyawan akan ikut naik. Nilai koefisien determinasi variabel pelatihan sebesar 8,94% memberikan arti bahwa kemampuan variabel pelatihan memberikan keragaman dari kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari sebesar 8,94%.

Untuk dapat mencapai program pelatihan yang efektif maka perlu dilakukan analisa potensi serta kebutuhan karyawan, memberikan latihan yang bervariasi, dan melakukan evaluasi. Menurut Bangun [9], pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pelatihan sangat diperlukan untuk membangun kinerja karyawan. Dimana jika pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,366, artinya ada hubungan yang nyata tetapi memiliki kategori lemah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dikarenakan pada pernyataan “penerangan di tempat kerja sangat baik dan tidak memperlambat pekerjaan saya” sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju karena karyawan

tersebut memiliki masalah terhadap penglihatan. Serta pada pernyataan “satuan keamanan di tempat kerja, bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman”, sebanyak 2% responden menyatakan tidak setuju karena karyawan tersebut menganggap ada *security* yang kurang responsif terhadap pengamanan area parkir. Hubungan bernilai positif ini berarti jika lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan akan ikut naik. Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 13,41% memberi arti bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari sebesar 13,41%.

Untuk dapat mencapai lingkungan kerja yang baik maka perlu dilakukan dekorasi secara menarik, menyediakan ruang bermain bagi karyawan, berikan fasilitas yang memadai, gunakan furnitur yang nyaman, dll. Menurut Kasmir [11], lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Oleh karena itu pelatihan sangat diperlukan untuk membangun kinerja karyawan. Dimana jika pelatihan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan adalah 0,570 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mata Air Boga Lestari. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah sebesar 32,49%, hal ini memberi arti bahwa persentase pengaruh variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,49%. Sisanya sebesar 67,51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

tercantum dalam model penelitian ini antara lain motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan faktor lainnya.

Dapat disimpulkan variabel kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya oleh Marga [17] dan Potu [23], yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Sesuai teori kinerja karyawan menurut Wirawan [14], kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Artinya jika karyawan dapat mengatur emosi secara baik, dan telah mendapatkan pelatihan yang berkualitas dalam ruang lingkup kerja yang nyaman, maka tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan hasil memuaskan dan tepat waktu.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh bahwa kecerdasan emosional (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori sedang, nyata, dan signifikan. Adapun kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 18,65%.
2. Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori lemah, nyata, namun signifikan. Adapun kontribusi variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,94%.
3. Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh bahwa lingkungan kerja

(X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori lemah, nyata, namun signifikan. Adapun kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,41%.

4. Berdasarkan hasil pembahasan diperoleh bahwa kecerdasan emosional (X_1), pelatihan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori sedang, nyata, dan signifikan. Adapun kontribusi variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 32,49%.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan masih berpengaruh lemah, untuk itu perusahaan harus dapat meningkatkan pelatihan dengan melakukan inovasi pada bentuk pelatihan yang dilaksanakan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja masih berpengaruh lemah, untuk itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menyediakan fasilitas dan alat bantu kerja di lingkungan kantor, serta budaya kerja yang harmonis antara sesama karyawan dan terhadap atasan.
3. Dalam penelitian selanjutnya perlu melibatkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kompensasi, dan kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- [1.] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) Edisi Empat Belas*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [2.] Sugiarto, Endar. 2002. *Psikologi Pelayanan dalam Industri Jasa*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [3.] Sudarta, Tata. 2004. *Psychology of Service: Sebuah Pengantar dalam Memberikan Pelayanan secara Paripurna*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4.] Cooper, Robert K dan Sawaf, Ayman. 2000. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [5.] Chandra, Giovanni. 2010. *Panduan Pendampingan Kecerdasan Emosional: Strategi Mencetak Ilmuwan, Pemimpin, Wiraswastawan Handal*. Mojokerto: Manuscript.
- [6.] Goleman, Daniel. 1999. *Working with Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [7.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [8.] Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- [9.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [10.] Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [11.] Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- [12.] Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [13.] Mubarok, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- [14.] Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15.] Sopiha dan Sangadji, Etta Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [16.] Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [17.] Marga, Yossy Kanta. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja* Vol.2 No.1:22-36.

- [18.] Ngangi, Melisa., Pangemanan, Sifrid S. 2016. *The Influence of Emotional Intelligence Employee Development, and Workplace Environment of Employee Performance at PT. Garuda Indonesia (PERSERO) TBK. Branch Office Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.2:433-443.*
- [19.] Pande, Putu Mahardika. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa MAKSI dan PPAK). Vol.1 No.1:1-16.
- [20.] Lolowang, Melvin Grady., dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2:177-186.*
- [21.] Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII:47-54.*
- [22.] Pratama, Yosef Ferry., Wismar'ain, Dian. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol.1 No.1:26-36.*
- [23.] Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4:1208-1218.*
- [24.] Hidayat, Zainul., Taufiq, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA Vol.2 No.1:79-97.*
- [25.] Wardhani, Arie Puspita., dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management Vol.2 No.2.*
- [26.] Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Jakarta: Kencana.
- [27.] Ghozali, H. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [28.] Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.