

Analisa Kinerja Karyawan Terhadap Dampak Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung

Muhammad Albaar Alkautsar¹, Fika Trisnawati²

¹Manajemen

²Teknik Elektro

Email : albaralkautsar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung, 2) menguji dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung dengan jumlah sampel 100 responden. Teknik pengumpulan data meliputi kuisioner. Pengujian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2). Serta untuk uji hipotesis digunakan uji t atau parsial. Hasil penelitian ini adalah 1) variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Damayanti et al., 2020). Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja (Novita et al., 2020). Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Novita & Husna, 2020a). Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang (Husna & Novita, 2020). Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal (Husna et al., 2021).

Dalam mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan tiga hal berikut ini untuk dipertimbangkan yaitu kuantitas jumlah yang diselesaikan atau dicapai, kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan, dan ketepatan waktu yang sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan (Novita & Husna, 2020b).

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Wiguna et al., 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya (TAMAN, 2019). Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu pegawai betah untuk bekerja sehingga dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut diatas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya (Munandar & Amarudin, 2017). Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Triyanti, 2019). Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja :

1. Faktor udara
2. Faktor suhu
3. Faktor suara
4. Faktor cahaya dan warna
5. Faktor ruang

Kecerdasan Emosional

Perilaku organisasi adalah bidang interdisipliner yang didedikasikan untuk pembelajaran sikap, perilaku, dan kinerja manusia dalam sebuah organisasi (Surahman & Nursadi, 2019). Perilaku organisasi mengambil konsep dari banyak ilmu antaranya psikolog, sosiologi, antropologi budaya, ekonomi, etika, dan konseling serta manajemen (Rosmalasari, 2017). Konsep dan prinsip perilaku organisasi adalah hal yang penting bagi manajer karena dalam setiap organisasi manusia pada akhirnya akan mengambil keputusan yang mengontrol bagaimana organisasi mendapatkan dan menggunakan sumber daya (Prayogo et al., 2017). Keyakinan dan perasaan tentang dirinya, rekan kerjanya, dan organisasi akan membentuk

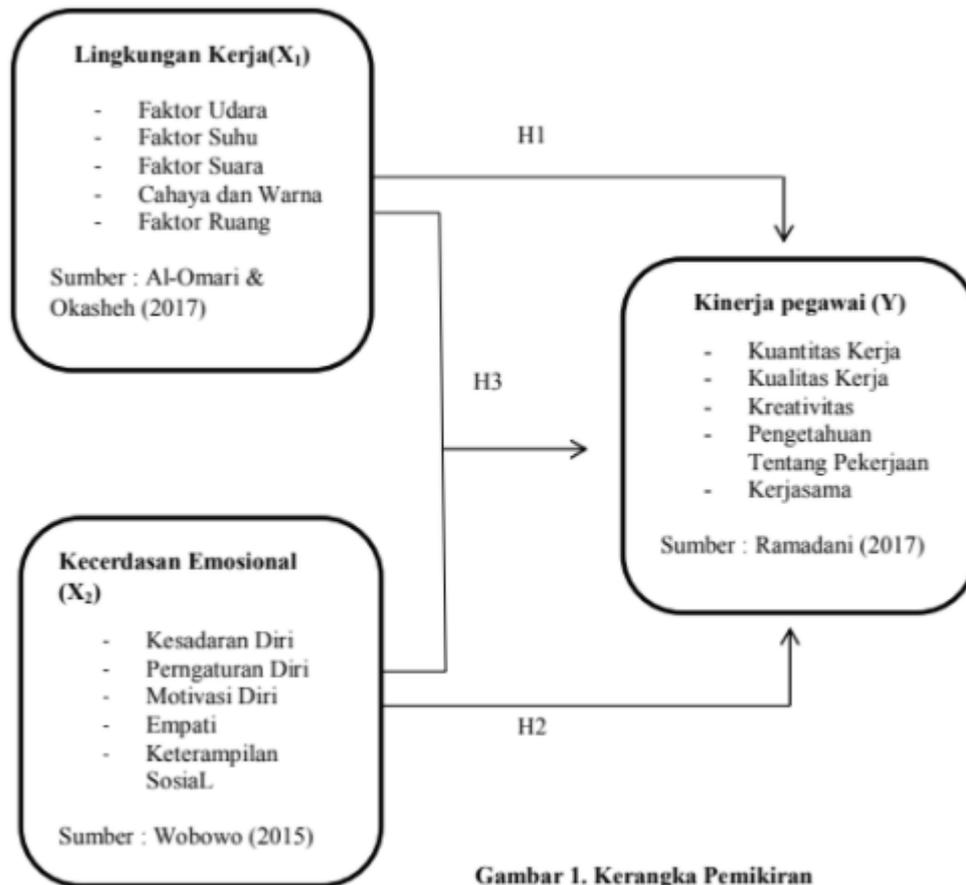
apa yang dan seberapa baik mereka melakukannya (Ruslaini et al., 2021). Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Romdhoni et al., 2012). Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri seseorang (Dwinta, 2017). Sebagai contoh emosi senang akan mendorong perubahan suasana hati seseorang sehingga secara fisiologi dia terlihat tertawa sedangkan emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis (Sulistiani et al., 2021).

Kinerja

Kata kinerja adalah singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance* (Handayani, 2014). Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya (Fadly et al., 2020). Dalam konteks manajemen, pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima (Fadly & Wantoro, 2019). Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia (SDM) (Agustina et al., 2020). Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik (Rosmalasari et al., 2020).

METODE

Berikut ini merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini, ditujukan pada gambar 1 :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Instansi BKP Kelas I di Bandar Lampung. Jumlah pegawai di BKP Kelas I Bandar Lampung sebanyak 100 pegawai. Sampel yang akan digunakan peneliti adalah seluruh populasi dari pegawai BKP Kelas I Bandar Lampung yaitu sebanyak 100 pegawai. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (Sari, 2014). Nilai r Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) yakni pengamatan langsung ke objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan (Ahmad et al., 2019). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya (Damayanti et al., 2020). Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Sari & Sukmasari, 2018). Dan pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik lagi apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan data primer dan data sekunder (Rosmalasari, 2017).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha (Damayanti, 2020). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 (Kurniadi, Y U., 2020). Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima (Hamidy, 2016). Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas sehingga dalam reliabilitas telah membuang item-item yang gugur. Adapun hasil penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha r hitung $> 0,6$ (Dwinta, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	T	T _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (constant)	10.490	1.869	-	5,613		000
TOTAL_X1	.320	.081	.402	3.941	1.661	000
TOTAL_X2	.213	.106	.205	2.011		.047

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat diartikan sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel l i n g k u n g a n k e r j a (X1) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,941) > t_{tabel} (1,661)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji t untuk variabel Kecerdasan emosional (X2) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,047 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (1,661)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, Dengan demikian, variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{total}	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	--------------------	------

Regression	109.095	2	54.548	20.234		.000
Residual	261.495	97	2.696		2.699	
Total	370.590	99				

Kajian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung > F tabel = 20,234 > 2,699 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	0,543	0,294	0,280	1,64190

Nilai R² = 0,543 menunjukkan bahwa 54,3% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (lingkungan kerja dan kecerdasan emosional) terhadap variable terikat (kinerja pegawai), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Analisis regresi berganda

Tabel 4 hasil analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	10.490	1.869	-	5,613	000
TOTAL_X1	.320	.081	.402	3.941	000
TOTAL_X2	.213	.106	.205	2.011	.047

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,490 + 0,320 X_1 + 0,213 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai Dengan penjelasan sebagai berikut: Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel kecerdasan emosional sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Pembahasan

Berikut ini merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu :

1. Hasil uji t untuk variabel l i n g k u n g a n k e r j a (X1) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,941) > t_{tabel} (1,661)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, Dengan demikian, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji t untuk variabel Kecerdasan emosional (X2) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,047 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (1,661)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, Dengan demikian, variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain ialah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis uji t Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai balai Karantina Pertanian Kelas I. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,230 yang menunjukkan angka positif.
2. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai balai Karantina Pertanian Kelas I. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,213 yang menunjukkan angka positif.
3. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, variabel yang lebih dominan adalah variabel lingkungan kerja, lingkungan kerja nilai koefisien beta sebesar 0,230, dan kecerdasan emosional nilai koefisien beta sebesar 0,213. Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan hal ini

dapat dibuktikan dengan dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel $20,234 > 2,699$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran-saran setelah melakukan penelitian dan telah mendapat hasil, peneliti merasa perlu memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran Praktis

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik untuk ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung berdasarkan hasil penelitian ini instansi dapat melakukan perbaikan berkesinambungan melalui peningkatan aspek keterampilan sosial dari variabel kecerdasan emosional.

2. Saran Teoritis

- a. Untuk peneliti selanjutnya, dapat mengambil subjek penelitian dengan objek yang berbeda di luar dinas pemerintahan, untuk mengetahui perbedaan hasil penelitiannya.
- b. Untuk peneliti selanjutnya, dengan objek yang berbeda dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak lagi sehingga dapat lebih sesuai dengan metode penelitian.

REFERENSI

- Agustina, Y., Sukmasari, D., & Sari, T. D. R. (2020). Impact of risk, commitment, and bonus on completion of difficult targets: Carbon emissions case. In *The Future Opportunities and Challenges of Business in Digital Era 4.0* (pp. 222–226). Routledge.
- Ahmad, I., Prasetyawan, P., & Sari, T. D. R. (2019). Penerapan Algoritma Rekomendasi Pada Aplikasi Rumah Madu Untuk Perhitungan Akuntansi Sederhana Dan Marketing Digital. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 38–45.
- Damayanti, D. (2020). RANCANG BANGUN SISTEM PENGUKURAN KESELARASAN TEKNOLOGI DAN BISNIS UNTUK PROSES AUDITING. *Jurnal Tekno Kompak, 14*(2), 92–97.
- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1*, 25–30.
- Dwinta, H. (2017). *PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP MINAT MEMBELI BARANG ONLINE: STUDI KASUS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG.[SKRIPSI]*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.

- Fadly, M., Muryana, D. R., & Priandika, A. T. (2020). SISTEM MONITORING PENJUALAN BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE INDICATOR. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 1(1), 15–20.
- Fadly, M., & Wantoro, A. (2019). Model Sistem Informasi Manajemen Hubungan Pelanggan Dengan Kombinasi Pengelolaan Digital Asset Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 46–55.
- Hamidy, F. (2016). Pendekatan Analisis Fishbone Untuk Mengukur Kinerja Proses Bisnis Informasi E-Koperasi. *Jurnal Teknoinfo*, 10(1), 11–13.
- Handayani, M. A. (2014). INOVASI PRODUK SEBAGAI ALTERNATIF KONVERSI AKAD PEMBIAYAAN MURABAHAH DENGAN SISTEM MUSYARAKAH (Studi Kasus Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang). *Fordema*, 11(2), 35–47.
- Husna, N., & Novita, D. (2020). PERAN AESTHETIC EXPERENTIAL QUALITIES DAN PERCEIVED VALUE UNTUK KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG WISATA BAHARI DI PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 5(2), 136–141.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 18(1), 14–18.
- Kurniadi, Y U., et al. (2020). Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Munandar, G. A., & Amarudin, A. (2017). Rancang Bangun Aplikasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Dan Pegawai Honoror pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten. *Jurnal Teknoinfo*, 11(2), 54–58.
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). THE INFLUENCE FACTORS OF CONSUMER BEHAVIORAL INTENTION TOWARDS ONLINE FOOD DELIVERY SERVICES. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic Covid-19). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Prayogo, D., Pondaag, J., & Ferdinand Tumewu, F. (2017). Analisis Sistem Antrian Dan Optimalisasi Pelayanan Teller Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 928–934.
- Romdhoni, A. H., Tho'in, M., & Wahyudi, A. (2012). Sistem Ekonomi Perbankan Berlandaskan Bunga (Analisis Perdebatan Bunga Bank Termasuk Riba Atau Tidak). *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 13(01).
- Rosmalasari, T. D. (2017). Analisa Kinerja Keuangan Perusahaan Agroindustri Go Publik Sebelum dan Pada Masa Krisis. *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, 3(2 Agustus), 393–400.
- Rosmalasari, T. D., Lestari, M. A., Dewantoro, F., & Russel, E. (2020). Pengembangan E-Marketing Sebagai Sistem Informasi Layanan Pelanggan Pada Mega Florist Bandar Lampung. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 1(1), 27–32.
- Ruslaini, R., Abizar, A., Ramadhani, N., & Ahmad, I. (2021). PENINGKATAN MANAJEMEN DAN TEKNOLOGI PEMASARAN PADA UMKM OJESA (OJEK

- SAHABAT WANITA) DALAM MENGATASI LESS CONTACT EKONOMI MASA COVID-19. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 139–144.
- Sari, T. D. R. (2014). *PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF, KONTROL PERILAKU PERSEPSIAN TERHADAP PERILAKU KEPATUHAN PAJAK WP BADAN*. Universitas Lampung.
- Sari, T. D. R., & Sukmasari, D. (2018). Does Organizational Learning and Innovation Influence Performance? *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 6(1), 22–25.
- Sulistiani, H., Yuliani, A., & Hamidy, F. (2021). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Upah Lembur Karyawan Menggunakan Extreme Programming. *Technomedia Journal*, 6(1 Agustus).
- Surahman, A., & Nursadi, N. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Gaji Karyawan Dengan Metode Topsis Berbasis Web. *JTKSI (Jurnal Teknologi Komputer Dan Sistem Informasi)*, 2(3), 82–87.
- TAMAN, A. (2019). Sistem Informasi Manajemen Penggajian dan Penilaian Kinerja Pegawai pada SMK Taman Siswa Lampung. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 6(4).
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.
- Wiguna, P. D. A., Swastika, I. P. A., & Satwika, I. P. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Point of Sales Distro Management System dengan Menggunakan Framework React Native. *Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(3), 149–159.
<https://doi.org/10.25077/teknosi.v4i3.2018.149-159>