

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variable-variabel yang akan diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini didasarkan pada teks-teks yang ditulis secara teoritis dan tulisan-tulisan ilmiah yang dirujuk dari laporan penelitian sebelumnya. Sehingga dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam menyusun suatu tinjauan pustaka.

2.1.1 Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas dan dapat berarti proses, seni, atau ilmu. Manajemen adalah kegiatan yang mengaitkan satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan orang-orang dalam organisasi, tetapi juga merencanakan, mengatur, menggerakkan, serta mengendalikan tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu "*Management*" berasal dari kata "*to manage*" yang bermakna mengurus atau mengendalikan. Sehingga manajemen bisa diartikan sebagai metode untuk mengelola, membimbing, serta mengendalikan orang – orang yang ada di dalam suatu organisasi agar dapat

melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik serta benar sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai. Adapun beberapa pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Hasibuan (2020:1) mengemukakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni, dimana terdapat cara sebagai upaya membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Manajemen juga dapat dipandang sebagai suatu proses, dimana terdapat suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengintegrasian, pembagian tugas, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

Pendapat lain disampaikan oleh M. Manullang (2015:5) menyatakan bahwa Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penataan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu pendapat lain menurut George R. Terry dan Leslie W.Rue yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2019:1) mendefinisikan manajemen sebagai berikut Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pegarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses untuk mengatur

aktivitas yang ada di dalam perusahaan atau organisasi melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien, dan dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Para ahli mengemukakan mengenai fungsi dari manajemen, namun pada dasarnya sama yaitu serangkaian kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu (2019:9) menyatakan ada 5 (lima) fungsi utama dari sebuah manajemen Diantaranya Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Kepegawaian (*Staffing*), Motivasi (*Motivating*) dan Pengawasan (*Controlling*) fungsi tersebut memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum. sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus siperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja

4. Motivasi (*Motivating*)

Mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia ke arah tujuan-tujuan

5. Pengawasan (*Controlling*)

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentkann berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pada hakikatnya adalah suatu proses yang dilaksanakan melalui fungsi–fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, motivasi dan pengendalian, yang dikoordinasikan dengan sumber daya yang ada dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercapainya sebuah tercapainya suatu kegiatan yang mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, penggerak, dan pelaku dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan didalam organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam suatu organisasi dan

perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Gerry Dessler yang alih bahasakan oleh Diana (2015:4) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka dan masalah keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selain itu Edwin B. flippo dalam Hasibuan (2020:11) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Adapun Amirul Mukminin dkk (2019:6) berpendapat bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian

kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu, seni atau proses yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh, mempertahankan, mengembangkan tenaga kerja, hingga pemutusan hubungan kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien dengan mempertahankan kepuasan karyawan itu sendiri sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020: 21):

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar dapat bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mengikuti peraturan dan norma – norma sosial

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas – tugas yang dilakukan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Menurut Marbawi Adamy (2016:6) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 4 yaitu tujuan organisasional, tujuan fungsional, tujuan sosial dan tujuan personal

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi tujuan organisasi, tujuan fungsional, tujuan sosial dan tujuan personal. Tujuan tersebut dapat mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan maupun instansi merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan.. Lingkungan kerja itu meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara atasan dan pegawai, serta lingkungan fisik tempat bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi lingkungan kerja karyawan yang tepat agar karyawan yang ada di dalam sebuah perusahaan dapat bekerja dengan baik.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis dalam suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Beberapa ahli menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi seorang pegawai dan mempengaruhi pekerjaan serta kinerja pegawai. Sedarmayanti (2011:26) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Sedangkan Widyaningrum (2019:56), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Adapun Nitisemito (Widyaningrum, 2019:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat - pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019: 58) menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non - fisik

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti pusat kerja, kursi, meja, komputer, alat tulis dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai misalnya kelembapan, *temperature*, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain – lain

2. Lingkungan Kerja Non – Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a) Penerangan cahaya
 - b) Suhu udara
 - c) Suara bising

- d) Penggunaan warna
 - e) Ruang gerak yang diperlukan
 - f) Keamanan kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:
- a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b) Hubungan kerja antar rekan kerja

2.1.4 Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient)

Istilah kecerdasan emosional pertama kali ditemukan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari *Harvard University* dan John Mayer dari *University of New Hampshire* menggambarkan kualitas emosional yang tampaknya penting untuk kesuksesan. Kecerdasan emosional adalah pembentukan emosi, yang meliputi pengendalian diri dan kesediaan menghadapi ketidakpastian.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*)

Kata Emosi berasal dari Bahasa latin yaitu *emovere* yang artinya bergerak menjauh, arti kata ini berarti bahwa kecenderungan dalam tindakan merupakan hal mutlak dalam emosi. Menurut Salovey dan Jack Mayer dalam Widyaningrum (2019: 108) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual..

Sedangkan Cooper & Sawaf dalam Widyaningrum (2019: 108) mengatakan bahwa “*Emotional Intelligence is the ability to sense, understand and effectively*

apply the power and acumen of emotions as a source of human energy, information, connection and influence” Yang artinya kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif mengaplikasikan kekuatan serta kecerdasan emosi sebagai sebuah sumber energi manusia, informasi, hubungan, dan pengaruh. Selanjutnya Goleman dalam Eka Nisatul dan Dhiona (2021: 29) 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

Berdasarkan uraian diatas mengenai kecerdasan emosional maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, memotivasi dan mengelolah emosi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan diri sendiri maupun orang lain.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman dalam Lukman (2018: 434) mengatakan faktor dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosiyaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non – keluarga.

1. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Orangtua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi oleh anak kemudian diinternalisasi yang akhirnya akan menjadi bagian kepribadian anak.

2. Lingkungan non Keluarga

Lingkungan masyarakat dan lingkungan pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang. Kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan, misalnya pelatihan asertivitas.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient)

Goleman dalam Eka Nisatul dan Dhiona (2021: 29) mengungkapkan lima dimensi dan beberapa indikator mengenai kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, diantaranya yaitu:

a. Kesadaran diri (*Self-Awareness*)

Kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan digunakan untuk membuat keputusan bagi diri sendiri. Indikator yaitu:

- a) Kemampuan memahami kelebihan
- b) Kemampuan memahami kekurangan

b. Pengaturan diri (*Self-Management*)

Pengendalian diri adalah kemampuan menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada pekerjaan. Indikator yang terkait yaitu:

- a) Kemampuan penguasaan diri
- b) Kemampuan melepaskan kecemasan dan kemurungan

c. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dalam kecerdasan emosional yaitu kemampuan mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Adapun indikator yang berkaitan dengan dimensi ini adalah:

- a) Kemampuan mengambil inisiatif
- b) Kemampuan bertindak efektif

d. Mengetahui emosi orang lain (*Empathy*)

Empati merupakan kemampuan untuk mengenal, memahami emosi atau perasaan orang lain dan mampu untuk membantu orang lain. Indikator yang terkait yaitu:

- a) Kemampuan memahami orang lain
- b) Kemampuan untuk mendengarkan oranglain.

e. Keterampilan Sosial (*Social Skill*)

Keterampilan sosial merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, bisa memimpin dan mempengaruhi orang-orang disekitar serta kemampuan berkomunikasi dengan baik. Adapun indikator – indikator terkait yaitu:

- a) Kemampuan membina hubungan sosial
- b) Kemampuan berkomunikasi dalam lingkungan sosial

2.1.5 Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya. Karena budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan

2.1.5.1 Pengertian Budaya Kerja

Pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata latin *Colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah dan memelihara ladang. Budaya kerja merupakan falsafah dan pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi kebiasaan dalam kehidupan suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu budaya kerja merupakan nilai-nilai dalam sebuah organisasi dimana nilai itu akan menentukan kualitas pekerjaan para pegawainya, apabila para pegawai dapat bekerja dengan menerapkan budaya kerja produktif atau budaya kerja positif maka dapat dipastikan para pegawai dapat meningkatkan kemampuan kualitas kerjanya dan pelayanan yang diberikan baik itu kepada instansi tempatnya bekerja atau juga kepada masyarakat.

Menurut Nawawi (2016: 65) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi,

pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Kenna dan Beech dalam jurnal Yanti (2018:51) mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Adapun Schein (dalam Enjang Sudarman, 2018:72) berpendapat bahwa budaya kerja pegawai adalah perspektif nilai, pemahaman cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku setiap seseorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan. Selain itu Robbins & Judge (2017:565) berpendapat bahwa *“refers to system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.”*. Budaya kerja adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan atau organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi budaya kerja menurut Widyaningrum (2019 :53) antara lain:

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.1.5.3 Indikator dan Dimensi Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Robbins & Judge (2017:565) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan mengambil risiko).
 - a) Dukungan dan suasana kerja terhadap kreativitas
 - b) Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan
 - c) Berani mengambil risiko
 - d) Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. *Attention to detail* (Perhatian pada rincian).
 - a) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b) Evaluasi hasil kerja
3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil).

- a) Pencapaian target
- b) Dukungan perusahaan dalam bentuk fasilitas kerja

4. *People orientation* (Orientasi manusia).

- a) Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
- b) Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
- c) Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi

5. *Team orientation* (Orientasi tim).

- a) Kerjasama yang terjadi antara karyawan perusahaan
- b) Toleransi antar karyawan perusahaan

6. *Aggressiveness* (Agresivitas).

- a) Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
- b) Kebebasan untuk memberikan kritik
- c) Iklim bersaing dalam perusahaan

7. *Stability* (Stabilitas).

- a) Kenyamanan di dalam perusahaan

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan maka suatu perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang

diinginkan karena hal ini lah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja pegawai, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau tanggung jawab dalam organisasi. Menurut A.A. Anwar Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai et.al (2018:406) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Oleh karena itu maka bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah

diberikan oleh perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Selain itu kinerja pegawai bisa menjadi penentu dalam pertimbangan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi

2.1.6.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari internal dan eksternal perusahaan, akan tetapi bisa juga berasal dari karyawan itu sendiri. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk membuat suatu perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengungkapkan pendapat ahli mereka tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut Gibson dalam A.Aji dan Amelia (2015:112) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, kompetensi, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, *self efficacy*, tingkat sosial dan *emotional quotient*.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lain

3. Faktor organisasi: dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Sedangkan menurut Kasmir (2016:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja
6. Budaya organisasi
7. Kepemimpinan
8. Gaya kepemimpinan
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.1.6.3 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dkk (2018: 416) sesuai dengan orientasi waktu yang diterapkan, metode dalam penilaian kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu

Metode ini dilakukan dengan mengevaluasi prestasi kerja dimasa lampau, dimana pegawai mendapatkan umpan balik dari hasil kerja keras yang telah mereka lakukan. Teknik penilaian ini yaitu:

- a) Skala Peringkat (*Rating Scale*), penilaian ini berhubungan dengan hasil dari pekerjaan pegawai dalam skala tertentu, dari yang terendah sampai yang tertinggi.
- b) Daftar Pertanyaan, metode ini dilakukan dengan menggunakan formulir yang isinya menjelaskan beberapa macam tingkat perilaku untuk suatu pekerjaan, penilaian ini dilakukan untuk memilih pertanyaan yang sesuai dengan karakteristik dan hasil pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan.
- c) Metode Terarah, metode ini dilakukan untuk mengurangi dan memisahkan hal yang kemungkinan berat dalam penilaian karena memaksakan suatu pilihan
- d) Metode Peristiwa Kritis, metode ini merupakan untuk memilih karyawan yang didasarkan pada catatan yang dibuat oleh penilai atas perilaku seorang pegawai, apakah baik atau buruk dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Metode Catatan Prestasi, Metode ini sangat berkaitan dengan metode peristiwa kritis yang dimana sering dipakai oleh seorang yang sudah profesional

- f) Skala Peringkat yang dihubungkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale/BARS*), metode ini salah satu penilaian kinerja pegawai untuk jangka waktu tertentu dimasa lampau dengan dihubungkan dengan peringkat prestasi kerja.
 - g) Metode Peninjauan Lapangan, penilaian yang dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan bersama dengan ahli Sumber Daya Manusia. karena ahli Sumber Daya Manusia yang akan mengevaluasi informasi tersebut.
 - h) Test dan Observasi Prestasi Kerja penilaian kinerja karyawan yang dilakukan berdasarkan hasil tes pengetahuan serta keterampilan yang tertulis, dengan syarat hasil tes harus valid dan reliabel.
 - i) Pendekatan Evaluasi Komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)
- b. Penilaian kinerja yang berorientasi pada masa yang akan datang/masa depan Metode ini difokuskan pada kinerja dimana yang akan datang dengan cara melakukan evaluasi kemampuan karyawan atau menetapkan sasaran kinerja di masa yang akan datang bersama pimpinan dengan karyawan. Teknik penilaian ini yaitu:
- a) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*), penilaian kinerja dengan teknik ini dilakukan oleh seorang pegawai dengan harapan agar lebih mengenal kelebihan serta kelemahannya sendiri sehingga dapat mengetahui aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang.

- b) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management by Objective*), ini merupakan salah satu bentuk penilaian untuk pegawai serta pimpinan dalam menetapkan tujuan dalam pelaksanaan kerja pegawai secara individu di masa yang akan datang.
- c) Implikasi penilaian kinerja individu dengan pendekatan MBO (*Management by Objective*), MBO ini dilakukan untuk menilai kinerja pegawai yang disesuaikan dengan keberhasilan yang telah mereka capai. Keberhasilan dari penilaian kinerja ini tergantung pada pendekatan yang konsisten yang dapat membandingkan hasil, ukuran, serta standar yang jelas.
- d) Penilaian dengan Psikolog, penilaian ini digunakan untuk menilai potensi – potensi di masa yang akan datang.
- e) Pusat Penilaian, penilaian satu ini merupakan suatu bentuk dalam memulai pekerjaan yang berstandar sesuai dengan beberapa tipe evaluasi dan beragam penilai, pusat penilaian ini dilakukan sebagai bentuk standar pekerja yang bertumpu sesuai dengan tipe – tipe evaluasi dan nilai – nilai

Penilaian kinerja dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui perilaku serta sikap baik dan buruknya pegawai terhadap hasil akhir pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, selain itu penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kendala yang dihadapi oleh karyawan yang menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan yang berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan organisasi, dan

cara ini juga dilakukan agar perusahaan atau organisasi dapat memperoleh keberhasilan di masa yang akan datang.

2.1.6.4 Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel kinerja pada penelitian ini mengadaptasi dimensi dan indikator yang digunakan Mondy dkk dalam Mahendro dan Doni (2018: 199) sebagai berikut:

1. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi Kualitas Kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a) Kerapihan
- b) Ketelitian
- c) Kesesuaian hasil kerja

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi Kuantitas Kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kecepatan
- b) Target Kerja

3. Kemandirian

Dimensi Kemandirian diukur menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Menyelesaikan tugas dengan mandiri

4. Dimensi Inisiatif

Dimensi Inisiatif kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Tanggung jawab terhadap hasil kerja
- b. Berani dalam mencoba hal baru dalam bekerja

5. Dimensi Adaptabilitas

Dimensi Adaptabilitas diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

- a. Adaptasi terhadap lingkungan kerja

6. Dimensi Kerja Sama

Dimensi Kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Jalinan Kerja Sama
- b) Kekompakan

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Penelitian terdahulu ini akan dijadikan sebagai data pendukung. Selain itu, penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar mengetahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) dan Budaya Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	<p>Hitarocky Fransiskus Simamora, Victor P K Lengkong, dan Rita N Taroreh (2022)</p> <p>Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, Pada PT. PLN Persero Area Manado,</p> <p>Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 1, Hal. 363-372</p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti mengenai Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas tentang variabel Kemampuan Kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado</p>
2	<p>Lia Agustiana Sari, Onsardi, dan Sri Ekowati (2020)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu, Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, Vol 1 No 1, hal 79-88</p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas tentang variabel Kepribadian</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu.</p>
3	<p>Ningsri Yanti Gailea, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing (2018)</p> <p><i>The Influence Of Work Culture, Personality, And</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas mengenai Kepribadian</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja, Kepribadian</p>

	<p><i>Self Esteem On Employee Performance In The Regional Office Of Energy And Mineral Resources Of North Sulawesi Province,</i></p> <p>Journal EMBA, Vol.6 No.4, Page. 2048 – 2057</p>		<p>dan Self Esteem</p>	<p>dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara</p>
4	<p>Abdi M. Bimantara, Lucky O.H.Dotulong, Victor P.K.Lengkong (2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19</p> <p>Jurnal EMBA, Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal.1261-1271</p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas mengenai Beban Kerja dan Komunikasi</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado</p>
5	<p>Gita Dea, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga</p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas mengenai Disiplin Kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta</p>

	<i>International Journal of Social Science and Business</i> . Volume 4, Number 1, Tahun 2020, pp. 144-154			Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga
6	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan (2021) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 2, No. 3 Maret 2021	a. Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai	a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas mengenai Stres Kerja dan Beban Kerja	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera
7	M. Andre Vernandes, Rice Haryati dan Susi Yuliastanty (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang Jurnal Matua, Vol. 4, No. 1, Maret 2022, Hal : 17-28	a. Penelitian ini sama-sama meneliti Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai	a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas mengenai Disiplin Kerja	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang
8	Mahmud, Salim Basalamah, dan Zainuddin Rahman (2022) Pengaruh Kompetensi,	a. Penelitian ini sama-sama meneliti Kecerdasan Emosional dan Lingkungan	a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi,

	<p>Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone</p> <p>Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia Volume 9 No. 1 (2022)</p>	<p>Kerja pada Kinerja Pegawai</p>	<p>mengenai Kompetensi</p>	<p>Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone</p>
9	<p>Isyana Emita, et. al (2021)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi</i></p> <p><i>Journal of Industrial Engineering & Management Research, Vol. 2, No. 1.</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas mengenai Budaya Organisasi</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos (Persero) Bekasi</p>
10	<p>Salma Farisi (2018)</p> <p><i>Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Regional Office Medan</i></p> <p><i>International Conference on Global Education VI, Vol. 5 No. 1, May 2018.</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas mengenai Pelatihan</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Training dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Regional Office Medan</p>

11	<p>Rahman Hasibuan (2020)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Batam</p> <p>Jurnal Bening, Vol. 7 No. 1, 2020.</p>	a. Penelitian ini sama-sama meneliti Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas mengenai Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Batam</p>
12	<p>Sapta Rini Widyawati, dan Ni Ketut Karwini (2019)</p> <p><i>The Effect of Intelligence Quotient and Emotional Quotient on Employee Performance at PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar,</i></p> <p><i>International Journal of Contemporary Research and Review, Vol. 10, No. 02, Page 21401-21407</i></p>	a. Penelitian ini sama – sama meneliti Emotional Quotient terhadap Kinerja Pegawai	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas mengenai Intelligence Quotient</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Intelligence Quotient dan Emotional Quotient terhadap Kinerja PT. Karna Titian Sejahtera Denpasar</p>
13	<p>Anugrahini Irawati dan Danang Pebrianto (2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS</p>	b. Penelitian ini sama-sama meneliti Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas mengenai Disiplin Kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja</p>

	Indonesia, Bangkalan) <i>Eco- Entrepreneurship</i> , Vol 6 No 1 Des 2020			Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan
14	Yulia Resti Fauzi dan Suhardi (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics, Jurnal Ilmiah Maksitek, Vol. 5 No. 2, hal 139-152	a. Penelitian ini sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	a. Tempat dan Objek penelitian berbeda	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan
15	Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020) Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah), Jurnal Ilmiah Methonomi, Vol 6 No 1, hal 21-30	a. Penelitian ini sama – sama meneliti Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas tentang variabel Komitmen	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan
16	M. Arief Rahmadsah Siregar et.al (2020) Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai Jurnal Ilmiah manajemen dan	a. Penelitian ini sama – sama meneliti Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	a. Tempat dan Objek penelitian berbeda b. Peneliti tidak membahas tentang variabel Jam Kerja	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	bisnis (JIMBI), Vol 1, No 1 (2020)			
17	<p>Silvia, I Wayan Bagia, dan Wayan Cipta (2019)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adirama</p> <p>e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 7 Tahun 2019)</p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas tentang variabel kompetensi</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Adirama</p>
18	<p>Rudiyanto Purady (2016)</p> <p>Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah,</p> <p>e-Jurnal Katalogis, Vol 4 No. 3, hal 204-214</p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah</p>
19	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kinerja, Budaya kerja, Terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Jember</p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas tentang Motivasi Kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kinerja, Budaya kerja, Terhadap kinerja Karyawan</p>

	Jurnal Penelitian Iptek, Vol.4, No.1, Januari 2019			
20	<p>Ida Abdul Gofar dan Nurlind (2021)</p> <p><i>The Influence of Work Culture, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance</i></p> <p><i>Journal of Research in Business, Economics, and Education</i> Volume 3 Issue 6 December Edition 2021</p>	<p>a. Penelitian ini sama – sama meneliti Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Tempat dan Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti tidak membahas variabel Disiplin Kerja dan Motivasi</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p>

Berdasarkan Tabel 2.1 memperlihatkan bahwa penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan baik dari variabel yang diteliti maupun objek penelitian. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti, seperti pada salah satu variabel independen yaitu variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahulu di atas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan dari setiap variabel yang telah disusun berdasarkan teori yang sudah dideskripsikan. Kerangka pemikiran, akan

lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel lingkungan kerja, kecerdasan emosional budaya kerja dan kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya, Oleh karena itu, lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan prestasi kerja, dan lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja dan kinerja karyawan menjadi buruk.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hitarocky Fransiskus Simamora, Victor P K Lengkong dan Rita N Taroreh (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado” dengan menggunakan penelitian asosiatif dan analisis regresi berganda, dimana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan diperkuat oleh Isyana Ermita, et. al (2021) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan.

2.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang bisa membawa organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan pencapaian kinerja individu. Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*) akan lebih memungkinkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena dengan kesadaran diri, penguasaan diri, empati dan kemampuan sosial yang baik merupakan kemampuan yang akan sangat mendukung karyawan dalam pekerjaannya yang penuh tantangan serta persaingan di antara rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Goleman dalam Eka Nisatul dan Dhiona (2021: 29) 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 tindakan selanjutnya

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lia Agustiana Sari, Onsardi dan Sri Ekowati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul

“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu” dimana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anugrahini Irawati dan Danang Pebrianto (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja di PT Pos Indonesia didasari pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Hal itu yang dikemukakan oleh Kenna dan Beech dalam jurnal Yanti (2018:51) mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Abdul Gofar dan Nurlind (2021) dengan judul *“The Influence of Work Culture, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance”* dimana hasil menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsri Yanti Gailea, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing (2018) dengan judul *The Influence Of Work*

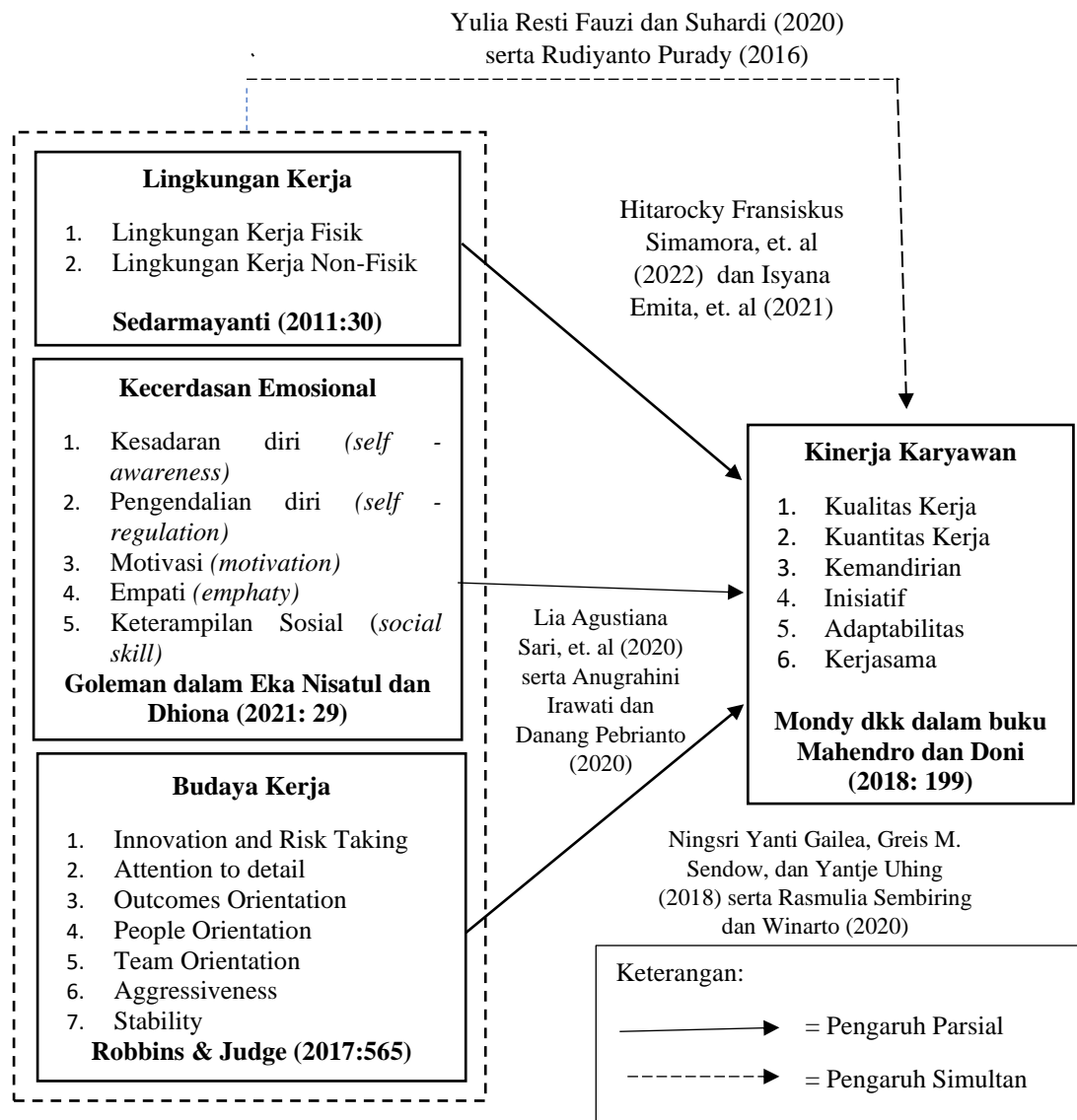
Culture, Personality, And Self Esteem On Employee Performance In The Regional Office Of Energy And Mineral Resources Of North Sulawesi Province, dimana hasil penelitian menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian Rasmulia Sembiring dan Winarto (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja perusahaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja. 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. Selain itu kecerdasan emosional dan budaya kerja juga turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok kerja yang dinamis, dan dengan adanya budaya kerja yang baik maka dapat mendorong pegawai untuk memahami tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Pernyataan tentang pengaruh lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh beberapa penelitian yang diantaranya oleh Yulia Resti Fauzi dan Suhardi (2020) dan Rudiyanto Purady (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian berdasarkan teori dan penelitian pendahuluan, maka dapat dirumuskan dan digambarkan secara sistematis Paradigma sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti (2022)

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

2.3.1 Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hipotesis Parsial

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan