

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KELVIN INDOTAMA GROUP**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

Four Tien Anisah

NPM. 1901110084

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

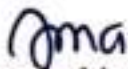
2023


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Four Tien Anisah
Nomor Pokok : 1901110084
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Kelvin Indotama Group

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17-10-2023 Pembimbing 1 : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si
NIDN: 0201018009

Tanggal 16/10-2023 Pembimbing 2 : 
Nyayu Khairani Putri, SE., M. Si
NIDN: 0211029501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal : 17/10-2023

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal: 17/10-2023



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

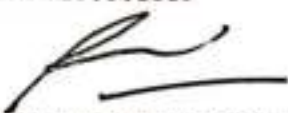



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Four Tien Anisah
Nomor Pokok : 1901110084
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Kelvin Indotama Group

Pembimbing Skripsi
Tanggal 17-10-2023 Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si
NIDN: 0201018009

Tanggal 16/10-2023 Penguji I : 
Nyayu Khairani Putri, SE., M. Si
NIDN: 0211029501

Tanggal 16/10-2023 Penguji II : 
Kartawinata, SE., Mp
NIDN: 0229016201

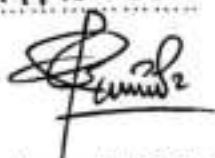
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal : 17/10-2023

Tanggal: 17/10-2023




Mariyam Zanariah, SE., M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Four Tien Anisah

Nomor Pokok : 1901110084

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2023

Peneliti,



Four Tien Anisah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak kamu dengan Allah tidak pernah jauh”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah:5-6)

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Orangtuaku, Ayah Syafrul Awal dan Ibu Zaitun Tercinta yang selalu memberikan Doa dan Motivasi
- ❖ Kakak dan Ayuk Tersayang yang selalu mendukung dan menyemangati
- ❖ Sahabat, teman seperjuangan jurusan Manajemen
- ❖ Dosen Pembimbing
- ❖ Dan Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA semata, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Kelvin Indotama Group. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zunariah, SE.M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Tridinanati Palembang.
5. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama telah memberi bimbingan, pengarahan dan saran selama masa penelitian.
6. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M, Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.

8. Kepada seluruh Karyawan PT Kelvin Indotama Group yang telah memberikan kesempatan melaksanakan penulisan untuk melakukan penelitian.
9. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan motivasi untuk menempuh jenjang perkuliahan, terima kasih untuk segala pengorbanan, cinta dan nasihat yang diberikan selama menjalankan proses perkuliahan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.

Palembang, Agustus 2023
Peneliti,

Four Tien Anisah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
<i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xix
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3. Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	20

2.3.1	Motivasi.....	21
2.3.1	Pengertian Motivasi	21
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	22
2.3.3	Manfaat Motivasi Kerja Untuk Karyawan.....	22
2.3.4	Dimensi dan Indikator Motivasi	22
2.4	Kecerdasan Emosional	25
2.4.1	Pengertian Kecerdasan Emosional.....	25
2.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosonal.....	25
2.4.3	Manfaat Kecerdasan Emosonal	27
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional.....	28
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	31
2.6	Kerangka Berfikir	33
2.7	Hipotesis.....	33
BAB III		35
METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1	Tempat Penelitian	35
3.1.2	Waktu Penelitian.....	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1	Sumber Data	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.3.3	Sampling	38
3.4	Rancangan Penelitian	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1	Variabel Penelitian.....	39
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Instrument Penelitian.....	42
3.6.1	Uji Instrumen	42
3.6.2	Uji Validitas.....	43

3.6.3 Uji Reliabilitas	43
3.7 Teknik Analisis Data	44
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.7.2 Uji Normalitas.....	45
3.7.3 Uji Multikolinieritas	45
3.7.4 Uji Heteroskedastisitas	45
3.8 Uji Hipotesis.....	48
1. Uji Simultan, digunakan uji F.....	48
2. Uji secara parsial. Digunakan uji t.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 HASIL PENELITIAN.....	51
4.1.1 Sejarah Singkat PT Kelvin Indotama Group.....	51
4.1.2 Visi dan Misi.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi.....	53
4.1.4 Kegiatan Umum Perusahaan.....	55
4.1.5 Definisi Profil Identitas Responden.....	56
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	58
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.2.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi.....	69
4.2.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.2.6 Hasil Uji F.....	70
4.2.7 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	72
4.3 Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77

5.2 Saran-saran.....78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan	31
3.1 Jadwal Penelitian.....	35
3.2 Jumlah Karyawan PT . Kelvin Indotama Group	38
3.3 Definisi Operasional.....	40
3.4 Skala Likert	45
3.5 Interval Koefisien.....	47
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	57
4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
4.4 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X ₁).....	59
4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₂).....	60
4.6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X ₃).....	61
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
4. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4. 9 Uji Normalitas.....	64
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
4. 12 Analisa Koefisien Korelasi.....	69
4. 13 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²).....	70
4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	33
4.1 Struktur Organisasi.....	53
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66

ABSTRAK

Four Tien Anisah. NPM. 1901110084. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelvin Indotama Group. Dengan Pembimbing 1 Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si dan Pembimbing 2 Ibu Nyayu Khairani Putri, SE, M, Si. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelvin Indotama Group. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan interview (Wawancara), Kuisisioner (Angket), Observasi (Pengamatan), dan gabungan ketiganya Dalam penelitian ini, Untuk jumlah keseluruhan sampel yang ada di PT. Kelvin Indotama Group 80 karyawan.

Hasil penelitian bahwa F hitung variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Kelvin Indotama Group. Berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan artinya Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). selanjutnya berdasarkan nilai t hitung terlihat bahwa t hitung variabel Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kecerdasan Emosional (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Four Tien Anisah. NPM. 1901110084 The Influence of Work Environment, Motivation and Emotional Intelligence on Employee Performance at PT Kelvin Indotama Group. With Supervisor 1 Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M. Si and Supervisor 2 Mrs. Nyayu Khairani Putri, SE, M, Si. Faculty of Economics and Business, Tridinanti University. 2023.

This research aims to determine the influence of the work environment, motivation and emotional intelligence on employee performance at PT Kelvin Indotama Group. There are two data sources used in this research, namely primary data and secondary data. Data collection techniques were carried out using interviews, questionnaires, observations and a combination of the three. In this research, for the total number of samples at PT. Kelvin Indotama Group 80 employees.

The results of the research show that F calculated for the Work Environment, Motivation and Emotional Intelligence variables has a significant influence simultaneously on the Employee Performance variable, meaning that there is a simultaneous influence of the Work Environment, Motivation and Emotional Intelligence on the Employee Performance of PT Kelvin Indotama Group. Based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Work Environment variable has a partially significant influence on the Employee Performance variable, meaning that the Work Environment (X1) partially has a real effect on Employee Performance (Y). Then, based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Motivation variable has a partial influence on the Employee Performance variable, meaning that there is a partial influence between the Motivation variable (X2) on Employee Performance (Y). Furthermore, based on the calculated t value, it can be seen that the t calculated Emotional Intelligence variable has a partial influence on the Employee Performance variable, meaning that there is a partial influence between the Emotional Intelligence variable (X3) on Employee Performance (Y).

Keywords: Work Environment, Motivation, Emotional Intelligence and Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

Four Tien Anisah, lahir di Palembang 24 November 2001 dari Bapak Syafrul Awal dan Ibu Zaitun, merupakan anak ke 4 dari 4 bersaudara.

Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 4 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 1 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Keatas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Talang Kelapa.

Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Strata 1 Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 3 Oktober 2023

Four Tien Anisah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi pada umumnya, perusahaan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memenuhi kepentingan para anggotanya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian kinerja suatu perusahaan yang diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal.

Pada perusahaan seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Di sini peran atau fungsi manajemen sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan aktivitas dalam perusahaan, dengan menitikberatkan pada aspek sumber daya manusia maka kepribadian yang dimilikinya akan tertuju pada pengembangan manajemen yang berorientasi pada kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Harsuko (2011:34) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Wirawan (2009:05), Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dengan melihat lingkungan kerja dan motivasi serta meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan.

Sihombing (2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dimana dalam lingkungan atau faktor fisik dalam lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti : 2018).

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Hal ini didukung oleh penelitian Rusdayanti (2018) didapatkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, yang berdampak positif pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan pemberian motivasi karena motivasi adalah perangsang bagi karyawan agar bekerja lebih baik. Pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bergairah sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014:65)

Motivasi selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Adanya suatu pandangan yang sistematis tentang Motivasi sangat berguna bagi manajer sumber daya manusia untuk memotivasi karyawannya secara tepat. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketetapan motivasi para karyawan pada posisi yang tepat akan mempengaruhi pengembangan karir secara tidak langsung. Hal ini didukung oleh penelitian Lidia Dwi (2021) yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Martin (2000:26) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi.

Goleman (2006:44) menyatakan bahwa setinggi-tingginya kecerdasan intelektual menyumbang kira-kira 20% bagi faktor-faktor yang menentukan sukses individu dalam hidup. Sedangkan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain termasuk diantaranya kecerdasan emosional.

Mengenai kecerdasan intelektual ada yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat banyak diubah oleh pengalaman dan pendidikan, kecerdasan intelektual cenderung bawaan sehingga kita tidak dapat berbuat banyak untuk meningkatkannya. Sementara itu kecerdasan emosional dapat dilatih, dipelajari, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk menumbuhkembangkan dan meningkatkannya untuk memberikan sumbangan bagi sukses hidup seseorang. Kecerdasan emotional (emotional intelligence) situasi dimana seseorang harus mampu mengendalikan diri, semangat, emosi, dan bertahan menghadapi stres yang bisa saja terjadi dikarenakan hal apapun baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang buruk ke depannya.

Goleman (2000:37) sebagai seorang psikolog ternama, dalam bukunya pernah mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja bukan hanya cognitive intelligence saja yang dibutuhkan tetapi juga emotional intelligence. Hal ini didukung dengan penelitian Arina Fransisca(2019) yang mengatakan terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja PT MNC Sky Vision KPP Padang.

PT Kelvin Indotama Group yang berdiri sejak tahun 2017, berlokasi di Sungai Kedukan, Kec. Rambutan, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan 30967 yang bergerak di bidang kontraktor, man power supply, Outsourcing dan transportasi. PT Kelvin Indotama Group merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang dan memiliki beberapa rekan kerja

serta rekan pengguna jasa diantaranya perusahaan PT Oki Pulp & Paper Mills, dimana akses untuk menuju perusahaan harus menggunakan jalur air yaitu menggunakan transportasi laut seperti kapal penumpang dan kapal barang. Sama halnya dengan sistem kerja kontraktor, dilakukan berdasarkan kontrak tertulis dalam menjalankan aktivitas pengadaan, baik untuk barang fisik maupun jasa, dan mendapatkan upah sesuai dengan nilai kontrak yang telah disepakati kedua pihak.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan bahwa perusahaan mengalami penurunan dalam hal kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena kualitas lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja yang buruk bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan saja, melainkan menjadi kelemahan perusahaan dalam mengikat calon klien maupun yang akan bekerja sama dengan perusahaan.

Kurangnya motivasi yang baik dari pimpinan sangat berpengaruh bagi karyawan PT Kelvin Indotama Group dikarenakan tidak adanya semangat dan arahan dalam bekerja. Dengan motivasi yang diberikan secara terus menerus karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun jika kurangnya motivasi dari pimpinan karyawan akan merasa tidak ada dorongan untuk lebih baik dalam bekerja.

Kecerdasan emosional setiap karyawan masih sangat rendah, dilihat dari tidak ada kesadaran karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan secara langsung atau inisiatif sendiri dari para karyawan tersebut. Dengan

kecerdasan emosional yang rendah para karyawan masih tidak bisa mengatur waktu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan itu terselesaikan dalam jangka waktu yang lama, bahkan ada pekerjaan yang tertunda pengerjaannya. Oleh karena itu, karyawan PT Kelvin Indotama Group harus memiliki kinerja yang bagus agar dapat melayani klien yang sudah bekerja sama melalui lingkungan kerja yang baik, motivasi yang mendorong semangat karyawan, serta kecerdasan emosional karyawannya.

Dari penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelvin Indotama Group.”**

1.2 Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2019), rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian, yang mana penelitian tersebut dapat dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelvin Indotama Group.
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelvin Indotama Group.
3. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelvin Indotama Group.
4. Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelvin Indotama Group.

1.3 Tujuan Penelitian

Locke Spirduso dan Silverman (2013) dalam Creswell (2016) Tujuan penelitian adalah untuk menunjukkan serangkaian pertanyaan mengapa anda ingin melakukan riset dan apa yang ingin anda dapatkan. Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Kelvin Indotama Group.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kelvin Indotama Group.
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kelvin Indotama Group.
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Kelvin Indotama Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Sugiyono (2019) mengungkapkan pendapatnya bahwa manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian, guna mendapatkan sistem pengetahuan dalam memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan di dalam topik penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana ilmu atau pengetahuan agar dapat diterapkan dalam sebuah kasus yang sama sesuai dengan judul pada skripsi ini.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi serta menambah pengetahuan, dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kajian atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kecerdasan emosional guna untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT Kelvin Indotama Group.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–10.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arina Fransisca. 2019. *Pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja PT MNC Sky Vision KPP Padang*. Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Basrowi. 2014. Pengantar Sosiologi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- B. Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). *Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. 4th ed.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Danang, S. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahri, L. N. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Dana Desa Terhadap Manajemen Keuangan Desa dalam Meningkatkan Efektivitas Program Pembangunan Desa. *Jurnal Publik: Jurnal Ilmiah Bidang Administrasi Negara*, 11(1), 75-88.
- Ferawati dan Apfia .2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Cahaya Indo Persada Surabaya
- Ghozali Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP: Semarang

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D, 2000, Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ, Alih Bahasa : T. Hermay, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. 2002. Kecerdasan Emosional (terjemahan). Jakarta: PT. GramediaPustakaUtama.
- Goleman D. 2006. Emotional Intelligence: Kecerdasan emosional, mengapa EI lebih penting daripada IQ. Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: P.T Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2016). Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2019. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsuko, Riniwati. 2011. “Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”. UB Press: Malang.
- Lidia Dwi Larasati .2021. *Pengaruh Motivasi kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X Cabang Kota Samarinda*. Samarinda.
- Locke, E. A., dan G. P. Latham. 2013. New developments in goal setting and task performance: Routledge.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Margono. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

- Martin. (2000). *Produktivitas dan Kinerja*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Martoyo Susilo, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta,
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Sondang, P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sopiah, & Sangadji, E. M.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D.Prabantini, Ed.)* (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Fisik*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sugiyono. 2010.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Sugiyono .2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.

- Suryanto dan Gustina Erlianti. 2018. *Kecerdasan Emosional Pustakawan dalam Melayani Pemustaka*. WIPA: Wahana Informasi Perpustakaan UAJY. Vol.22, No. 1.
- Tokan, P.R.2016. *Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource)*. Jakarta: Grasindo..
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empa
- Wirawan, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta