

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA

Nailin Nikmatul Maulidiyah¹ Ardini Manzilatun Nikmah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo

²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence and work environment on employee performance. This study is a qualitative research which is sourced from the existing theories and relevant empirical research journals. The results of this study showed that emotional intelligence and work environment has a positive effect on employee performance.

Keywords: *Emotional Intelligence ; Work Environment ; Performance*

PENDAHULUAN

Teknologi dan informasi yang semakin maju saat ini menjadi salah satu faktor pemicu mobilitas dari perusahaan untuk lebih memiliki keunggulan kompetitif dibanding para pesaingnya. Perusahaan selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif, dalam menghadapi persaingan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi dalam kegiatan operasionalnya.

Manajemen sumber daya manusia memegang peran strategis dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen harus diperhatikan untuk mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas dan efisien kinerja karyawan sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Hal ini berarti setiap perusahaan dituntut agar mampu menyusun

berbagai kebijakan dan strategi yang baik untuk menghadapi berbagai perubahan dalam lingkungan bisnis agar perusahaan dapat tetap mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia dikatakan sebagai faktor utama penentu keberhasilan organisasi karena manusia merupakan faktor penggerak dalam suatu organisasi yang harus diolah dengan tepat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Baik buruknya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai berdasarkan kinerja tersebut. Rivai (2015) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki kecerdasan emosional yang baik agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil dari suatu pekerjaan tetapi kinerja juga menjelaskan bagaimana proses dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Selain kecerdasan emosional, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

LANDASAN TEORI

Kecerdasan Emosional

Goleman (2015) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman menjelaskan bahwa dengan menggunakan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Menurut Masaong dan Tilomi (2011) berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi nilai yang tak terduga. Kualitas Hidup yang dimaksud disini yaitu seseorang yang dapat berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya.

Goleman (2015) menyatakan ciri-ciri tersebut diukur melalui beberapa aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus sebagai berikut :

1. Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
2. Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
3. Memotivasi diri sendiri dalam mengerjakan sesuatu, memotivasi diri sendiri adalah salah satu kunci keberhasilan.
4. Mengenali emosi orang lain yaitu kemampuan mengenali emosi orang lain sangat bergantung pada kesadaran diri.

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Sedarmayanti (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kinerja

Menurut pendapat Rivai (2015) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (2014) yaitu sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi Suatu pekerjaan dikatakan efektif dan efisien apabila pekerjaan tersebut merupakan hal yang benar dan dikerjakan dengan cara yang benar.
2. Otoritas
Otoritas disini mencakup perintah dari atasan kepada bawahan tentang segala sesuatu yang boleh dilakukan maupun tidak dalam suatu perusahaan.
3. Disiplin
Disiplin merupakan tindakan patuh terhadap peraturan yang dianut bersama dalam suatu perusahaan.
4. Inisiatif
Inisiatif disini berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menghadapi berbagai permasalahan demi memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka yang bersumber dari teori – teori yang ada dan jurnal – jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012), kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil dari suatu pekerjaan tetapi kinerja juga menjelaskan bagaimana proses dalam melakukan pekerjaan tersebut. Proses dalam bekerja juga perlu mendapat perhatian

jika ingin melihat kinerja seseorang karena jika proses dilakukan dengan baik dan benar, maka kemungkinan hasil akhirnya juga akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja pegawai yang baik dicerminkan dari hasil kerja yang baik. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional disini memiliki peran penting karena berkaitan dengan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan dalam menghadapi berbagai permasalahan dalam perusahaan dan berkaitan dengan kemampuannya dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan. Goleman (<http://www.danielgoleman.info/>) (2015) mengungkapkan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya sehingga dapat bekerja dengan optimal. Menurut Chiva dan Alegre (2008), kecerdasan emosional sangat efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja seseorang. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gandung dan Suwanto (2022), Sari dan Finthariasari (2022) yang membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi Kecerdasan emosional karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di dalam tempat tersebut. Sutrisno (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan tentunya menginginkan adanya suatu faktor tertentu yang apabila tersedia maka kepuasan itu akan muncul dan apabila tidak tersedia maka yang timbul adalah

ketidakpuasan. Jadi disini kepuasan dihubungan dengan kondisi lingkungan kerja seperti keamanan, kondisi kerja, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman atau bisa dikatakan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan menurunkan tingkat stress pegawai akibat banyaknya pekerjaan. Lingkungan kerja penting sekali untuk dibuat kondusif agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan lingkungan kerja bisa membuat karyawan lebih optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang nyaman dalam bekerja akan bisa menggunakan waktunya untuk mengerjakan semua pekerjaannya secara efektif, karena adanya rasa senang dalam diri mereka berada dalam lingkungan kerja tersebut. Apabila karyawan suatu perusahaan telah merasa nyaman ditempat mereka bekerja, mereka akan bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan semakin baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Yusuf (2022), Octarina dan Ardana (2022) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka kinerjanya akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan tersebut.

KESIMPULAN

- a. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi Kecerdasan emosional karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka kinerjanya akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Chiva, R dan Alegre, Joaquin. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: the role of organizational learning capability. *Personnel Review*, Vol. 37 No. 6, 2008 pp. 680-701.

Gandung, Muhammad., Suwanto. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sony Indonesia di Jakarta Pusat. *Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumberdaya Manusia*, Vol 2 No 1.

Goleman,Daniel. (2015).*Emotional Intelligence;Kecerdasan Emosional, Mengapa EI Lebih Penting dari IQ*. Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama.

Masaong A. Kadim, dan Arfan A. Tilomi. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Inteligence*, Alfabeta, Bandung.

Octarina, Komang Arin., Ardana I Komang. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Como Shambala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, Vol 11 No 1.

Prawirosentono, Suryadi. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veitzhal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

Sari, Tia Misna., Finthariasari, Meilaty. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review*, Vol 10 No 1.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Suryadi, Ihsan., Yusuf, Sachro. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Efektif Efektif*, Vol 4 No 2.

Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.