



Pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Salma Eka, Agus Sugiarto

Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia

Abstract : *This study aims to determine whether there is an influence of emotional intelligence, self-efficacy, and work environment on employee performance. This study uses an explanatory research by distributing questionnaires via google form to 32 employees of PT Jasa Raharja Surakarta Representative Office. The sampling method used saturated sampling with multiple linear regression hypothesis testing. The results of the hypothesis test show that the emotional intelligence variable has a positive effect on employee performance, meaning that high emotional intelligence will increase employee performance. The hypothesis test shows that the self-efficacy has an effect on employee performance, meaning that self-efficacy that employee performance will increase. Hypothesis testing shows that the work environment has a positive effect on employee performance, meaning that a safe and comfortable work environment will improve employee performance. Simultaneously the variables of emotional intelligence, self-efficacy, and work environment have a positive effect on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Emotional Intelligence; Self-efficacy; Work Environment.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan membagikan kuesioner melalui *google form* pada 32 karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya kecerdasan emosional tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya *self-efficacy* tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan variabel kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kecerdasan Emosional; *Self-efficacy*; Lingkungan Kerja.

Cronicle of Article :Received (31-12-2021); Revised (25-04-2022); Accepted (03-06-2022) and Published (27-06-2022).

©2022 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati

Profile and corresponding author: Salma Eka dan Agus Sugiarto adalah dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana. *Corresponding Author:* 212018153@student.uksw.edu

How to cite this article : Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47–66.

Retrieved from : <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi berkembangnya sebuah perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengejar profit saja tetapi juga memperhatikan kinerja dan proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya perkembangan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) yang telah membawa pertukaran dan menciptakan budaya baru di tempat kerja maupun di tempat pendidikan. Perkembangan tersebut ditandai dengan adanya perubahan pola pikir yang telah mengarah pada kemajuan di bidang bisnis. Oleh karena itu perusahaan harus menentukan langkah-langkah yang tepat agar sesuai dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan secara maksimal dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang telah dimiliki. Maka perusahaan tersebut wajib mendidik sumber daya manusia agar mempunyai kinerja yang baik sehingga karyawan dapat produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Abeysinghe & Wijesinghe (2020) kinerja adalah suatu kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawan pada suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan yaitu kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja.

Kecerdasan emosional karyawan merupakan penentu keberhasilan kinerja karyawan di suatu perusahaan, karena dalam kecerdasan emosional karyawan dapat mengontrol semua yang ada dalam diri individu. Individu yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengelola perasaannya yaitu motivasi terhadap diri sendiri, empati, kesadaran diri, dan pengendalian terhadap dirinya sendiri. Amilia & Purnama (2016) mengatakan

bahwa kecerdasan emosional merupakan suatu kemampuan individu dalam mengelola emosi dan dirinya sendiri maupun diri orang lain dengan baik untuk memotivasi dirinya. Memiliki kesadaran emosional yang tinggi membuat karyawan memiliki kontrol diri sehingga semua bentuk pekerjaan yang dilakukan dapat terstruktur rapi dan selesai sesuai waktu yang ditentukan. Kemampuan kecerdasan emosional ini antara lain mengatasi frustrasi, mengontrol *mood*, memiliki rasa empati yang tinggi, dan *teamwork* yang tinggi. Pratama & Suhaeni (2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sumakud *et al.*, (2021) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik dan optimal, sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat melalui *self-efficacy* yang diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Adanya *self-efficacy* di dalam diri individu karyawan menyebabkan keyakinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Menurut Sangadah (2020) *Self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan individu dalam menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan tindakan yang dibutuhkan dalam menghadapi situasi. Sedangkan Widodo *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Pulungan (2021) *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu fasilitas bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kegiatan. Dalam menciptakan kinerja yang optimal dibutuhkan lingkungan kerja yang aman bagi kelangsungan kinerja karyawan. Menurut penelitian Sudiarditha *et al.* (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di

sekeliling karyawan baik lingkungan fisik maupun non fisik berupa sarana dan prasarana berada di tempat kerja yang mempengaruhi pembentukan perilaku dan prestasi karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk mencapai kinerja yang maksimal seperti pada saat jam kerja berlangsung kebersihan ruang kerja masih belum terjaga dan tertata rapi, dimana meja kerja masih ada lembaran-lembaran kertas bekas yang sudah tidak terpakai dan interaksi kerja antara atasan dan bawahan yang masih rendah. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman dan senang serta semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sumakud *et al.*, (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yakub (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rauf *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Abdillah & Rahmat (2017) kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Masruroh (2021) *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pratiwi & Nawangsari (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Noviwati (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Muhammad (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja karena merupakan aspek dalam berkembangnya perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini berfokus pada kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan

lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat merupakan salah satu tujuan perusahaan sosial seperti PT Jasa Raharja. Pemberian informasi mengenai prosedur klaim santunan disampaikan dengan jelas oleh petugas. Masih banyak masyarakat yang kurang mengerti mengenai proses klaim santunan Jasa Raharja, bahkan ada yang tidak mengetahui adanya dana santunan dari Jasa Raharja. Namun tidak semua kecelakaan lalu lintas mendapatkan santunan, terdapat berbagai kriteria dalam pemberian santunan. Pemberian pemahaman kepada pihak korban perlu kesabaran dalam memberikan penjelasan mengenai klaim santunan, karena pemahaman setiap orang berbeda-beda agar tidak terjadi miskomunikasi. Bahkan sampai saat ini masih banyak masyarakat yang tidak mengerti mengenai klaim santunan, sehingga sosialisasi penting untuk pemberian informasi kepada masyarakat luas. Oleh karena itu hal ini mempengaruhi kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta.

Ditinjau dari latar belakang yang ada, persoalan dalam penelitian ini adalah (1). Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta?, (2). Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta?, (3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta?, (4). Apakah kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta?.

Tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta; 2). Untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta; 3). Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta; 4). Untuk menguji pengaruh

kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak PT Jasa Raharja Surakarta dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu diharapkan dapat menambah referensi dan informasi tambahan bagi para peneliti lain.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Suryani *et al.*, (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas telah mencapai target karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab. Kurniaty (2021) menyatakan bahwa kinerja yaitu pencapaian hasil kerja yang didapat oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan kriteria dan standar penilaian tertentu.

Sedangkan menurut Idris (2018) kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang mencakup tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat dan kontribusi kepada pemerintah. Kinerja karyawan yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai individu selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Rizani & Oktafien, 2020). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam mencapai target dan tujuan bersama.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi kinerja karyawan yaitu: 1) kualitas kerja yang diukur melalui ketelitian, kerapian, kelengkapan karyawan terhadap kinerja karyawan; 2) kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas; 3) ketepatan waktu dalam kegiatan yang pada awal disebut dengan istilah koordinasi agar menghasilkan output yang maksimal; 4) efektivitas dalam tingkat penggunaan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku

secara maksimal agar dapat menghasilkan unit yang banyak; 5) kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti menggunakan pengukuran variabel dengan menggunakan peneliti dari Bintoro & Daryanto (2017) yang menyatakan bahwa dimensi kinerja karyawan diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian karyawan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kesadaran diri untuk mengenali perasaan dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, yang melibatkan semangat dari diri sendiri dan dapat fokus pada tujuan (Hakim *et al.*, 2017). Kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam membangkitkan emosi diri sendiri atau emosi orang lain dengan menggunakan emosi untuk berfikir dan bertindak dengan membutuhkan waktu, konsentrasi, dan perhatian (Rauf *et al.*, 2019).

Menurut Goleman (2018) kecerdasan emosi mempelajari keterampilan praktis berdasarkan pada 1) kesadaran diri untuk mengetahui apa yang sedang kita rasakan pada waktu tertentu, dan menggunakan untuk mengambil keputusan untuk diri sendiri, dan dapat memiliki tolak ukur yang realistis pada kemampuan diri sendiri dengan kepercayaan yang kuat. 2) pengaturan diri dalam menangani emosi yang tinggi sehingga akan berdampak positif dalam menyelesaikan tugas, peka terhadap isi hati dan menunda kesenangan sebelum mencapai tujuan. 3) motivasi untuk menggerakkan dan membimbing dalam mencapai tujuan serta dapat memberikan bantuan dalam pengambilan ide dan bertindak yang efektif. 4) empati yang dirasakan mampu memberikan perspektif, menimbulkan saling percaya dan menyesuaikan diri pada orang lain. 5) keterampilan sosial yang dimiliki untuk mengatasi emosi ketika berkomunikasi dengan orang lain, dapat membaca situasi dan mampu berinteraksi dengan mempengaruhi dan memimpin.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti menggunakan pengukuran variabel dengan menggunakan penelitian dari Goleman (2018) dengan menggunakan dimensi kecerdasan emosional diukur dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial.

Self-efficacy

Dalam mengatasi persoalan dan menjalani kehidupan, setiap orang harus memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat memimpin dalam mencapai tujuan dan cita-cita dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mengatasi persoalan yang mengancam (Kusnoto & Sitorus, 2016). *Self-efficacy* sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Narendra, 2017). *Self-efficacy* diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan, karena dalam diri individu memiliki keyakinan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Rizki Noviawati, 2016).

Menurut Abeysinghe & Wijesinghe (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri individu menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan tugas. Menurut penelitian Deant *et al* (2021) menyatakan bahwa orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mereka dapat melakukan dan menjalankan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, mereka dapat mengatasi masalah sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah mereka cenderung mudah menyerah dan pasrah, sehingga untuk mencapai tujuan dapat melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Diawati *et al.*, (2019) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi *self-efficacy* yaitu 1) *Magnitude*, keyakinan individu dalam menghadapi tingkat kesulitan tugas dan bertahan menghadapi hambatan. 2) *generality*, keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau spesifik. 3) *strength*,

keyakinan individu untuk memotivasi diri sendiri guna melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Individu yang yakin pada diri sendiri mampu berusaha keras, gigih dan tekun. Tingkat *strength* berkaitan dengan tingkat *Magnitude*, dimana semakin tinggi level kesulitan semakin tinggi pula kekuatan yang ada pada diri individu karyawan.

Penelitian ini menggunakan pengukuran variabel dengan menggunakan penelitian dari (Mangkunegara, 2017) dengan menggunakan dimensi *self-efficacy* diukur dari *Magnitude*, *generality*, dan *strength*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah komponen yang penting dalam karyawan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang kondusif dan dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan. Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di dalam lingkup kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti kelembaban udara, kebersihan, perlengkapan kerja, penerangan, dan ventilasi udara. Menurut Simbolon (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan selama bekerja dalam bentuk lingkungan fisik atau lingkungan non fisik yang mempengaruhi individu karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung yang berdampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan (Sucipto, 2015). Kondisi dimana para karyawan bekerja di dalam organisasi yang mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi secara langsung atau tidak langsung, hal ini sering disebut lingkungan kerja (Kurniaty, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu keadaan yang berada di sekitar karyawan dengan segala peraturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Menurut Siagian

(2014) menyatakan bahwa dimensi dan indikator dalam mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) ketepatan penyelesaian tugas dalam mengelola waktu ketika bekerja; 2) kesesuaian jam kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan; 3) tingkat kehadiran karyawan dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan yang berbentuk fisik seperti peralatan kantor, ruang kerja, penerangan, kebersihan, dan suhu ruangan.

Lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan lingkungan berupa suasana kerja dan komunikasi agar karyawan nyaman di tempat kerja sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik, efektif, dan efisien. Lingkungan kerja yang harmonis seperti kerjasama antar karyawan, rasa peduli, kepercayaan, hubungan sesama karyawan (hubungan horizontal), dan hubungan antara atasan dan bawahan (hubungan vertikal).

Untuk mengukur variable lingkungan kerja, peneliti menggunakan pengukuran variabel dengan menggunakan dimensi menurut Sedarmayanti (2014) dengan menggunakan dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Surakarta

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subagio (2017) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kecerdasan emosional meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian Putri (2016) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaan

maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam penelitian Yakub (2015) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan untuk mengetahui faktor penyebab emosi pada karyawan meningkat. Sejalan dengan ketiga penelitian di atas penelitian yang dilakukan oleh Sakti *et al*, (2020) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya tingkat kecerdasan emosional. Berdasarkan argumentasi tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Surakarta

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputri (2019) mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka dapat melaksanakan dan melakukan pekerjaan yang dilandasi dari keterampilan dan pengetahuan dengan didukung oleh sikap kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian Widodo *et al*. (2021) mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sejalan dengan kedua penelitian di atas penelitian yang dilakukan Kusnoto & Sitorus (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditujukan bahwa ketika *self-efficacy* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan argumentasi tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Surakarta

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Valendra *et al.*, (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lalu dalam penelitian Ferawati (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Saputri (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Simbolon (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka dapat menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi. Berdasarkan argumentasi tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

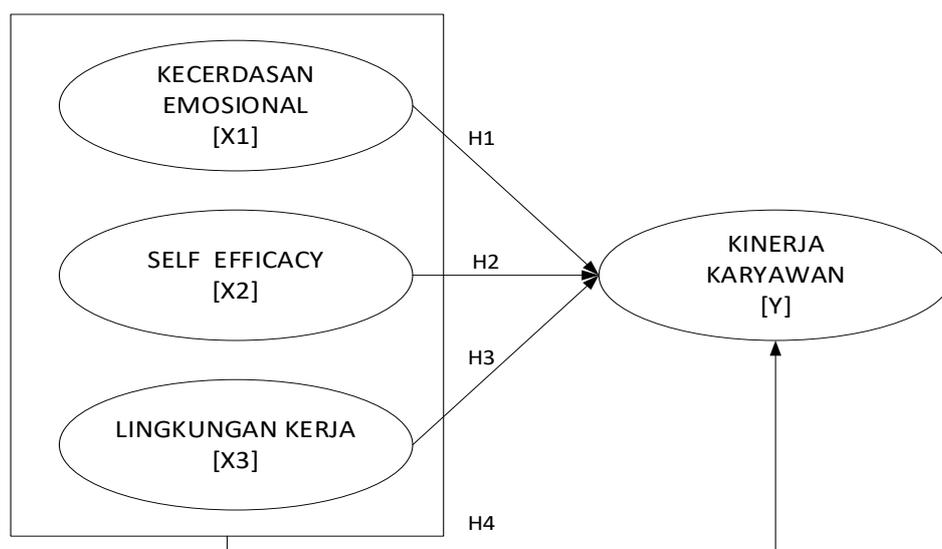
H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta

Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy*, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap PT Jasa Raharja Surakarta

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa (2020) mengatakan bahwa *self-efficacy*, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Destama (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif jika secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih tinggi. Berdasarkan argumentasi tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Kecerdasan Emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta

Berdasarkan argumentasi di atas, maka dirumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode *explanatory Research*. Menurut Sugiyono (2011) metode *explanatory Research* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel satu dengan variabel. Dalam penelitian eksplanatori, pendekatan yang dipakai adalah metode *survey*, yaitu penelitian dilakukan untuk memperoleh fakta mengenai fenomena yang ada di dalam obyek penelitian dan mencari keterangan secara aktual dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jasa Raharja Surakarta yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2011) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota

populasi dijadikan sampel. Biasanya dilakukan bila populasinya relatif kecil (kurang dari 30 orang) atau jika ingin menggeneralisasikan penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk data primer yang didapat secara langsung dari sumbernya. Kuesioner disusun secara sistematis dan berisi pertanyaan yang akan diajukan. Kemudian kuesioner disebarakan melalui *google formulir*. Data yang sudah terkumpul kemudian ditabulasi, diolah, dan diinterpretasi pada tujuan penelitian. Skala Likert (*Likert Scale*) digunakan untuk kuesioner dengan rentang skor satu sampai lima. Pengukuran variabel melalui dimensi dan indikator tersaji dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pengukuran Variable Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja karyawan	1) kualitas kerja	1.1 Ketelitian 1.2 Kerapian 1.3 Kelengkapan
	2) Kuantitas Kerja	2.1 Jumlah unit 2.2 Jumlah siklus aktivitas
	3) Ketepatan Waktu	3.1 Menghasilkan output tepat waktu 3.2 Koordinasi dalam menghasilkan output yang maksimal
	4) Efektivitas	4.1 Memanfaatkan sumber daya dengan maksimal
	5) Kemandirian Karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017)	5.1 Mandiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan. (Bintoro & Daryanto, 2017)
Kecerdasan emosional	1) kesadaran diri	1.1 Mengambil keputusan 1.2 Memiliki tolak ukur yang realistis pada kemampuan diri sendiri 1.3 Kepercayaan diri yang kuat
	2) Pengaturan diri	2.1 Kemampuan dalam menangani emosi

		yang tinggi.
		2.2 Peka terhadap isi hati.
		2.3 Tidak menunda kesenangan sebelum mencapai tujuan.
	3) Motivasi	3.1 Mengarahkan dan membimbing dalam mencapai tujuan.
		3.2 Memberikan bantuan dalam mengambil ide.
		3.3 Bertindak yang efektif.
	4) Empati	4.1 Memberikan perspektif
		4.2 Saling percaya
		4.3 Dapat menyesuaikan diri pada orang lain.
	5) Keterampilan Sosial	5.1 Mengatasi emosi diri sendiri.
		5.2 Membaca situasi.
		5.3 Berinteraksi dengan orang lain
		5.4 Mempengaruhi orang lain.
	(Goleman, 2018)	5.5 Memimpin orang lain. (Goleman, 2018)
<i>Self-efficacy</i>	1) <i>Magnitude</i>	1.1 Yakin bahwa karyawan mampu bertahan menghadapi hambatan
		1.2 Yakin bahwa karyawan dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas
	2) <i>Generality</i>	2.1 Yakin karyawan dapat menyelesaikan tugas tertentu
		1.1 Yakin karyawan dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau spesifik
	3) <i>Strength</i>	3.1 Individu Karyawan memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas
	(Diawati <i>et al.</i> , 2019)	3.2 IKaryawan yakin bahwa diri sendiri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun (Diawati <i>et al.</i> , 2019)
Lingkungan kerja.	1) Lingkungan Kerja Fisik	1.1 Peralatan Kantor
		1.2 Ruang Kerja
		1.3 Penerangan
		1.4 Kebersihan
		1.5 Suhu Ruangan
	2) Lingkungan Kerja Non Fisik	2.1 Kerjasama
		2.2 Rasa Peduli
		2.3 Kepercayaan
		2.4 Hubungan antar karyawan
		2.5 Hubungan kerja dengan atasan
	(Sedarmayanti, 2014)	(Sedarmayanti, 2014)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi Responden

Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada seluruh karyawan yang ada di PT Jasa

Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Kuesioner yang disebar sebanyak 32 kuesioner melalui *google form* yang disebar melalui personal chat dan *Group Whatsap*. Hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar di PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta, dapat diketahui beberapa informasi mengenai karakteristik responden. Berikut informasi karakteristik responden yang ditampilkan dalam table 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	68,7
	Perempuan	10	31,3
	Total	32	100
Pendidikan	SMP/SMA	3	9,4
	Diploma	0	0
	Sarjana/S2	29	90,6
	Total	32	100
Lama Bekerja	0-2 tahun	0	0
	2-4 tahun	3	9,4
	>4 tahun	29	90,6
	Total	32	100

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil analisis karakteristik responden dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 32 responden yang didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebesar 68,8 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan didominasi jenjang pendidikan Sarjana/S2 sebanyak 90,6 persen, serta didominasi oleh karyawan yang sudah lama bekerja selama >4 tahun lamanya.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan hasil rhitung dengan rtabel

dimana $df = n-2$ dengan signifikan 5% dengan rtabel 0,361. Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas atau tidaknya suatu kuesioner adalah jika $rhitung > rtabel$ maka pertanyaan dinyatakan valid. Jika $rhitung < rtabel$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid (Sujarweni, 2015). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua item yang digunakan atau semua pertanyaan valid, karena memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal pengujian secara rinci tersaji dalam table 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	rtabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	,542**	0.361	Valid
	Y2	,693**		Valid
	Y3	,720**		Valid
	Y4	,701**		Valid
	Y5	,432*		Valid
	Y6	,677**		Valid
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	,412*	0.361	Valid
	X1.2	,488**		Valid
	X1.3	,600**		Valid
	X1.4	,644**		Valid
	X1.5	,440*		Valid
	X1.6	,558**		Valid
	X1.7	,622**		Valid
	X1.8	,612**		Valid
	X1.9	,706**		Valid
	X1.10	,607**		Valid
	X1.11	,605**		Valid
	X1.12	,651**		Valid
	X1.13	,640**		Valid
<i>Self-efficacy (X2)</i>	X2.1	,621**	0.361	Valid
	X2.2	,740**		Valid
	X2.3	,594**		Valid
	X2.4	,573**		Valid
	X2.5	,497**		Valid
	X2.6	,776**		Valid
	X2.7	,641**		Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	,515**	0.361	Valid
	X3.2	,487**		Valid
	X3.3	,514**		Valid
	X3.4	,471**		Valid
	X3.5	,486**		Valid
	X3.6	,667**		Valid
	X3.7	,460**		Valid
	X3.8	,539**		Valid
	X3.9	,514**		Valid
	X3.10	,510**		Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Langkah analisis selanjutnya yaitu dengan menggunakan uji reliabilitas, yang bertujuan untuk mengukur indikator dari variabel dalam kuesioner. Kuesioner

dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel memenuhi syarat reliabel apabila uji statistik *Cronbach*

$Alpha (\alpha) > 0,60$ (Sujarweni, 2015). Uji reliabel yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,60. Artinya bahwa setiap item pertanyaan

reliabel. Hasil uji reliabilitas setiap variable penelitian disajikan dalam table 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas Standart <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	6	0,687	0,06	Reliabel
Kecerdasan Emosional	13	0,840	0,06	Reliabel
<i>Self-efficacy</i>	7	0,732	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,683	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apadakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam uji normalitas yaitu *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai $sig > 0,05$ maka berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $sig 0,200 > 0,50$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan untuk melihat apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dengan uji multikolinieritas. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel < 10 dan nilai tolerance masing-masing variabel independen $> 0,10$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel yang dapat digunakan.

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk

menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas. Biasanya digunakan untuk data *time series*. Hasil dari P-Value $> 0,05$ artinya tidak signifikan atau tidak ada gejala Heteroskedastisitas. Jika hasil P-Value $< 0,005$ artinya signifikan atau terjadi gejala Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig variabel X1 sebesar 0,105, nilai sig variabel X2 sebesar 0,305 dan nilai sig variabel X3 sebesar 0,366 lebih dari 0,50 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi serta melakukan pendekatan terhadap model penelitian yang akan diteliti. Hasil pengujian menggunakan regresi berganda tersaji dalam table 5 berikut ini:

Tabel 5. Coefficient

Variabel	Unsrandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	β	Std. Error	Beta	
Kecerdasan Emosional	0,144	0,037	0,446	0,001
<i>Self-efficacy</i>	0,285	0,101	0,299	0,009
Lingkungan Kerja	0,201	0,064	0,366	0,004
R^2				0,721

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai dari regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 0,227 + 0,144x_1 + 0,285x_2 + 0,201x_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 0,277 artinya apabila kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,277. Nilai koefisien yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel *self-efficacy* yang memiliki nilai sebesar 0,285. Sedangkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja memiliki nilai yang lebih kecil dari pada nilai *self-efficacy*.

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,144 artinya terjadi peningkatan kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,144. Koefisien bernilai positif artinya arah hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan searah. Apabila kecerdasan

emosional terjadi kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Koefisien regresi variabel *self-efficacy* sebesar 0,285 artinya terjadi peningkatan *self-efficacy* sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,285. Koefisien bernilai positif artinya arah hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan searah. Apabila *self-efficacy* terjadi kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,201 artinya terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,201. Koefisien bernilai positif artinya arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan searah. Apabila lingkungan kerja terjadi kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian disajikan dalam table 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	0,001	H1 diterima
<i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,009	H2 diterima
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,004	H3 diterima
Kecerdasan Emosional, <i>Self-efficacy</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	H4 diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel uji t tampak bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3,857 > t$ tabel (**2.04841**), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,050$, sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2,825 > t$ tabel (**2.04841**), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t juga menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$, sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3,129 > t$ tabel (**2.04841**), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F (simultan) diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($24,175 > 2,93$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki empat hipotesis yaitu pertama, terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, kedua, terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, ketiga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan keempat yaitu terdapat pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta, menunjukkan bahwa

Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung dari nilai t sebesar $3,857 > 2.04841$ dengan probabilitas (p) atau signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

Semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin tidak optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang tinggi perlu adanya pendekatan psikologis dari karyawan itu sendiri dan organisasi. Pendekatan psikologis terhadap kinerja diantaranya yaitu pendekatan kepribadian dan kecerdasan emosional dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Hal ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2016) apabila semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t sebesar $2,825 > 2.04841$ dengan probabilitas (p) atau signifikansi $0,009 < 0,05$. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya *self-efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam hal ini kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai dan mampu

menyelesaikan masalah yang dihadapi, maka hal ini menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat. *Self-efficacy* merupakan salah satu penentu kesiapan seorang dalam belajar. Menurut Putri (2021) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal mulai dari mengatasi permasalahan hingga lebih mudah untuk berkembang. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi maka karyawan tersebut mampu melakukan perubahan dan dapat melakukan perubahan tersebut tanpa ada keraguan. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kompetensi dan tindakan karyawan, sehingga pengaruh tersebut membantu karyawan untuk menampilkan dan menjalankan ketrampilan pada pekerjaan secara optimal.

Hal ini dibuktikan ketika seorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, dalam melakukan berbagai upaya untuk belajar atau mengikuti program pelatihan lebih cenderung bertahan meskipun lingkungan sekitar tidak kondusif untuk belajar. Ardanti & Rahardja (2017) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang baik adalah karyawan yang mampu mencapai target yang telah diberikan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mempunyai *self-efficacy* yang baik maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapau kinerja yang sudah ditargetkan. Hal ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo *et al.* (2021) bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar $3,129 > 2,04841$ dengan probabilitas (p) atau signifikansi $0,004 < 0,005$ artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan di lingkup lingkungan kerja yaitu keamanan terhadap milik pribadi karyawan. Selain itu, hubungan antar karyawan menjadi salah satu motivasi untuk bekerja. Ketika hubungan antar karyawan maupun dengan atasan berlangsung harmonis, hal ini mengakibatkan motivasi dalam karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi optimal. Lingkungan kerja yang tidak tenang menimbulkan pengaruh kurang baik kepada karyawan. Bagi karyawan ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peraturan kerja yang baik dan jelas akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk mengembangkan karir di dalam perusahaan. Dengan beberapa perangkat peraturan, karyawan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan maupun individu.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simbolon (2020) bahwa lingkungan kerja yang baik maka dapat menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut Mulia & Saputra (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak negatif dan positif untuk karyawan. Hal ini dapat membawa keberhasilan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan. Putra & Mardikaningsih (2022) mengatakan bahwa lingkungan Kerja yang terdiri dari keselamatan kerja dan keamanan kerja, interaksi dengan kolega, kebutuhan penghargaan, dan administrasi di tempat kerja. Oleh karena itu lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan

loyalitas, level komitmen karyawan, efisien dan efektif dalam produksi.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($24,175 > 2,93$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Hasil koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa nilai R Square 0,721 %. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara bersamaan, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa (2020) bahwa kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif jika secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Pertama, Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Dari hasil analisis yang telah dilakukan berarti bahwa tingginya kecerdasan emosional akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Kedua, *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Hal ini berarti bahwa tingginya *self-efficacy* akan

mengakibatkan kinerja karyawan tinggi. Ketiga, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta. Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Keempat, Kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta.

Implikasi Teoritis

Dalam penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Kantor Perwakilan Surakarta, sehingga temuan ini menolak yang dilakukan oleh Abdillah dan Rahmat (2017) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menolak penelitian dari Hanafi dan Yohana (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rauf *et al.*, (2019) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Masruroh (2021) yang mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Terapan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kecerdasan emosional dalam menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain. Selain itu juga keyakinan dalam diri

karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik.

Pada data deskriptif yang telah diolah, maka terdapat hasil pada variabel kecerdasan emosional yang memiliki nilai terendah terdapat dalam indikator mengarahkan dan membimbing dalam mencapai tujuan. Dengan demikian pemimpin perlu lebih memperhatikan lagi karyawan ketika sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Begitupun dengan indikator kesadaran diri yang memiliki nilai terendah. Kecerdasan emosional sangat penting karena kecerdasan emosional dapat menentukan seberapa baik seorang dalam menggunakan ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki, dan apabila seseorang mampu menggunakan ketrampilan yang dimiliki secara maksimal, maka otomatis kinerjanya akan dapat meningkat. Kesadaran diri dalam menentukan tolak ukur yang realistis dalam mengambil keputusan sangatlah penting. Upaya dalam meningkatkan kesadaran diri dapat dilakukan dengan meningkatkan pengenalan diri, empati, pengendalian diri, motivasi diri, dan ketrampilan sosial.

Keterbatasan Penelitian dan saran

Keterbatasan penelitian ini adalah saat penelitian dilakukan, peneliti hanya dapat membagikan kuesioner melalui pesan pribadi atau group whatsapp karna terdapat banyak pertimbangan yang telah dibicarakan selama covid berlangsung. Kuesioner tersebut dibuat dalam bentuk *google form* kemudian dikirimkan kepada salah satu karyawan dan membagikan kepada responden penelitian. Hal ini yang menjadikan peneliti kurang mampu mengungkapkan fakta secara lebih riil yang ada dilapangan sebab instrumen yang digunakan dalam penelitian ini juga hanya sebatas kuesioner.

Saran bagi penelitian yang akan datang adalah menguji penelitian ini dengan mengganti variabel-variabel lain dan menggunakan metode tanya jawab agar penelitian yang dilakukan lebih mendalam.

Dalam pengambilan jumlah sampel sebaiknya lebih diperbanyak agar data yang diperoleh lebih valid. Peneliti yang mendatang diharapkan dapat membuat penelitian yang lebih luas, misalnya saja dengan memperluas ruang populasi agar lebih luas dan efektif dalam pengambilan jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HN423>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (Cetakan 1)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Akmalia, N. A. (2020). Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), *Self-efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah ,Mandiri Wilayah Bogor. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta*, 21(1), 1–9. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55397/1/NUR_AZMI_AKMALIA-FEB.pdf
- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>
- Annisa, R. (2020). Pengaruh *Self-efficacy*, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PETROSIDA GRESIK. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17. <https://pta.trunojoyo.ac.id/welcome/detail/1/160211100140>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Deant, T., Putri, E., & Febriani, N. (2021). Hubungan Self-Efficacy dan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan : Literatur Review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indpnesia*, 5(1), 37–48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 8(5), 55. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Guorong, W., & Yusuf, A. H. (2020). Empowerment enhancement: A significant predictor of Chinese Lecturers *Self-efficacy* and Job Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.773>
- Hakim, O. L., Ag, S., & Si, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 43–53. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/politikomindonesia/article/view/963>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>
- Kurniaty, H. (2021). The Effect of Work Environment on Employee Performance in the Department of Population and Civil Registration in South Barito District 2021. *Pencerah Publik, April*. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/pencerah%0A>
- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, *Self-efficacy*, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study pada PT. Bank BRI Cabang BSD). *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198–224. <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/view/798>
- Mangkunegara, A. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (E. Susan Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Masruroh. (2021). Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jurnal%20syntax%20transformation.v2i4.265>
- Muhammad, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 16. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7365>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/ji>

- ee.v1i1.55
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21417>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Pratiwi, L. A., & Nawangsari, L. C. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 225–231. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2021.6.1.713>
- Pulungan, P. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, VII(1), 54–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 06(01), 44–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Putri, D. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lumina Packaging). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(1).
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>
- Rauf, R., Dorawati, A., & STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Rizani, A. T., & Oktafien, S. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Technium Social Sciences Journal*, 6, 483–502. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/2135>
- Rizki Noviawati, D. (2016). Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Saputri, Y. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1–157. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/8930>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simbolon, S. A. B. (2020). Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua. *Technium Social Sciences Journal*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.47577/tssj.v20i1>
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Sucipto, C. D. (2015). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspododo, A. A., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumakud, M. G. A., Trang, I., Kerja, P. L., Kerja, K., Kecerdasan, D. A. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., Ratulangi, U. S., Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). The Influence, Work Happiness, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA : JJurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 8(2), 429–440. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33484>
- Suryani, Widani, I. A., Sugianingrat, & Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra Publishing House.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self-efficacy* Sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Ekonomi*, 15, 163–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.34152/f.e.16.1.163-187>
- Yakub, S. G. (2015). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM*, 14(3), 160–170. https://prpm.trigunadharma.ac.id/public/fileJurnal/hpGN1_jurnal_suardi_yakub_stmik_tgd.pdf