

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN BULELENG

Made Suwandewi¹, Trianasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.
e-mail. swandewimade07@gmail.com, nanatrianasari01@gmail.com.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh (1) kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng merupakan subjek penelitian ini sedangkan kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan merupakan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa (1) kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kecerdasan emosional, lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

Abstrack

This study aimed to examine the effects of (1) emotional intelligence on employee performance, (2) work environment on employee performance, (3) emotional intelligence and work environment on employee performance. The research design used is causal quantitative research. The subjects of this study were employees of the Buleleng district culture office and the objects of this study were emotional intelligence, work environment and employee performance. The population in this study was 41 people. Data were collected by means of a questionnaire. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) emotional intelligence has a significant and positive effect on employee performance (2) the work environment has a significant and positive effect on employee performance (3) emotional intelligence and work environment simultaneously has a significant and positive effect on employee performance.

Keywords : *emotional intelligence, work environment, employee performance.*

1. Pendahuluan

SDM yang dikelola dengan penuh upaya sangatlah diperlukan sehingga terwujudlah sebuah kesetaraan pada keinginan pekerja terkait segala keinginan perusahaan (Mangkunegara, 2007). Pentingnya unsur SDM pada sebuah perusahaan merupakan kunci penggerak utama dalam menentukan sukses tidaknya suatu organisasi (Hasibuan, 2011). Oleh karenanya, kinerja organisasi dapat tercapai dan berkesinambungan tergantung dari hasil kerja SDM yang dipunyai sehingga seluruh pekerja mampu membuat pencapaian yang baik dibidangnya. Menurut Rivai dan Deddy (2012) kinerja merupakan sebuah pencapaian individu dalam masa tertentu pada saat menjalankan beban kerja yang sebelumnya telah ditetapkan secara bersama-sama. Sementara itu, Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah buah kerja seseorang yang dikerjakan dengan penuh pertanggung jawaban dalam mengerjakannya maupun menjalankan segala hal yang diberikan terhadap pribadi tersebut.

Kualitas dari pekerjaan mampu dipengaruhi oleh sebuah kondisi psikis dari karyawan seperti, bagaimana cara pegawai di dalam aktivitas keseharian bekerjanya maupun bagaimana cara merampungkan segala beban kerja yang dibebankan oleh pimpinan atasan atau bagaimana cara karyawan di dalam proses sosialisasi dengan sesama rekan kerja. Hal ini memiliki keterkaitan erat dengan kecerdasan emosional yang dipunyai oleh para karyawan di dalam lingkup organisasi. Menurut Goleman (2005) dalam Zakiah (2013)

kecerdasan emosional merupakan pengetahuan dalam mengetahui perasaan dalam diri maupun orang asing, menyemangati diri, dan pengelolaan emosi dengan cukup untuk diri. Daulay, (2009) mengatakan kecerdasan emosional merupakan sebuah kesanggupan seseorang terkait emosinya, kesanggupannya mengontrol emosinya, sehingga menimbulkan sebuah akibat yang baik. Pekerja yang mempunyai sebuah kontrol emosi yang baik dapat diperhatikan dari caranya mengontrol egonya dan mampu memiliki pemikiran untuk mengerti rekan kerjanya yang pada akhirnya akan menciptakan sebuah keadaan yang harmonis dalam perusahaan dan mampu menyelesaikan beban kerjanya dengan sangat baik (Purady, 2016).

Adapun pengaruh lainnya dari prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Tidak mengherankan bila banyak harapan dari pekerja yang sangat mengharapkan lingkungan yang baik, agar dapat tercipta kinerja yang optimal dan juga dapat membuat keadaan yang nyaman dan tenang bagi keseluruhan pekerjanya. Lingkungan kerja nyaman mampu memaksimalkan hasil kerja para pekerja (Purady, 2016). Nitisemito (2000) menyatakan suasana sekitar saat bekerja merupakan seluruh hal disekeliling para pekerja yang mampu mempengaruhinya saat menyelesaikan beban pekerjaan, contohnya keadaan ruangan yang tidak berdebu, adanya suara, dan lainnya. Pada sebuah perusahaan, adanya lingkungan kerja yang aman merupakan hal yang patut dalam pengawasan perusahaan. Adanya lingkungan yang nyaman mampu menimbulkan perasaan terpuaskan sehingga meningkatkan hasil kerjanya. Kecerdasan emosional yang maksimal dan suasana bekerja yang nyaman mampu memaksimalkan hasil kerja pegawai (Purady, 2016). Koopmans, *et al* (2014) mengungkapkan sebuah hasil kerja merupakan sebuah tolak ukur dalam menilai hasil yang dicapai pekerja. Pernyataan tersebut searah dengan Sedarmayanti (2009) yang menyatakan kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam bekerja.

Kinerja karyawan perlu dikaji dengan sungguh-sungguh oleh organisasi swasta ataupun pemerintah. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng merupakan sebuah simbol dalam pemerintahan dalam bidang kebudayaan. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng merupakan salah satu elemen penting yang berkompetensi terhadap pengaruh kinerja pegawai. Berangkat dari sebuah hasil wawancara langsung yang telah dilaksanakan dengan sekretaris Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menyatakan bahwa pegawai di instansinya memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya rasa percaya diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri. Kurangnya kreativitas, pegawai akan mulai bekerja ketika pimpinan memberikan intruksi berkali-kali kepada karyawan. Sekretaris Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menambahkan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja karyawan juga rendah, khususnya pada pembuatan dan pelaporan anggaran dan kegiatan seni yang dilakukan oleh Dinas seringkali anggaran yang dibuat oleh karyawan tidak sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan. Hasil dari pementasan seni yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan bahkan tidak tepat waktunya pelaporan anggaran tersebut kepada pimpinan. Pernyataan dari Sekretaris Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng diperkuat oleh pernyataan beberapa karyawan Dinas yang menyatakan akan bekerja ketika mendapatkan perintah dari pimpinan berkali-kali.

Dari hasil wawancara dengan pegawai bagian Sekretariat diketahui bahwa kecerdasan emosional karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng seringkali mengalami masalah komunikasi dan perbedaan pendapat antara pekerja satu dan pekerja yang ada disana. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai rendah. Tidak jarang karyawan memiliki kendala dalam mengelola emosinya. Selanjutnya, pengamatan yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih belum memadai dilihat dari lingkungan kerja yang ada seperti kurangnya penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja yang memadai untuk pelaksanaan tugas yang lebih efisien dan efektif sehingga mampu menimbulkan perasaan yang damai dan tenang ditempatnya bekerja seperti memfasilitasi meja dan tempat duduk untuk karyawan yang bekerja dilapangan ketika kembali ke kantor. Adanya suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan mobil dan motor yang melintas juga menjadi permasalahan bagi karyawan untuk berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian terkait **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng”**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi terkait (1) Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. (2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. (3) Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Kecerdasan emosional sangatlah penting untuk seorang individu pada saat ia berada disebuah suasana kerja, kepintaran yang tinggi serta dapat mengelola egonya, memiliki pemahaman akan ego rekannya. Lingkungan kerja yang baik, dengan fasilitas yang lengkap, nyaman bersih, aman mampu meningkatkan kinerja pegawai, Feldman dan Mulle(2009). Adanya pengaruh kecerdasan emosional serta keadaan kerja karyawan terhadap buah kerja pekerja ini didukung oleh penelitian Ardanta Istari (2018). Sehingga ditariklah sebuah kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kecerdasan emosi merupakan hal yang memiliki peran penting sebab adanya kepintaran emosi mampu membuat seseorang dapat mengelola diri dalam menghadapi suatu permasalahan dengan perasaan yang damai. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Atmadji (2003), tentang keterkaitan kecerdasan emosional dengan buah hasil para pekerja, ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Bermakna tingginya tingkat kecerdasan emosional seseorang akan berdampak pada tingginya tingkat hasil kerjanya begitupula sebaliknya. Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan searah dengan penelitian Rudyanto Purady (2016). Jadi didapatlah kesimpulan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Suasana kerja yang damai mampu berdampak terhadap fokusnya konsentrasi pekerja dalam menjalankan segala beban kerja yang dibebankan kepadanya. Suasana kerja yang nyaman, damai dan sejahtera mampu membuat peningkatan yang sangatlah signifikan terhadap keaktifan pekerja dalam bekerja yang nantinya mampu membuat peningkatan terkait hasil kerja yang dihasilkan pekerja tersebut sehingga hasil yang diterima oleh pihak perusahaan akan memuaskan (Sedarmayanti, 2001). Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Yeni Sugena Putri (2016). Jadi ditariklah sebuah kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Metode

Metode penelitian ini merupakan jenis kuantitatif kausal. Subjek pada penelitian ini merupakan pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yang jumlahnya 41. Sedangkan objek penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Metode perolehan data penelitian ini bersumber dari kuesioner, wawancara, pencatatan dokumen. Pengumpulan data sebelumnya diharuskan untuk melakukan pengujian tingkat validitas dan reliabilitasnya dengan metode analisis regresi linier berganda untuk memperoleh jawaban terkait hubungan antar variabel.

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagaimana diringkas sebagai berikut.

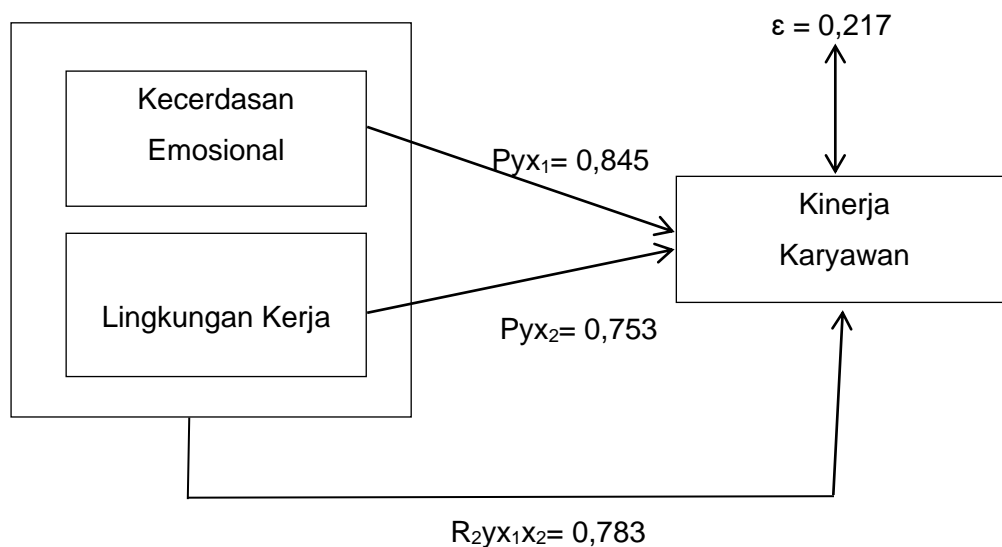
Berangkat dari tabel 1 hasil pengujian terkait, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4,590 + 0,516X_1 + 0,403X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan model regresi, secara matematis dapat dijelaskan yaitu:

1. Konstanta 4,590 memperlihatkan jika variabel kecerdasan emosional (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) bernilai konstan, maka nilai variabel Y sejumlah 4,590.
2. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional (X_1) sejumlah 0,516 artinya jika adanya sebuah peningkatan kecerdasan emosional (X_1) sejumlah satu tingkatan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sejumlah 0,516 tingkat.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sejumlah 0,403 artinya jika adanya peningkatan lingkungan kerja (X_2) sejumlah 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sejumlah 0,403 tingkat.
4. Jumlah R^2 adalah 0,783 yang memperlihatkan sebuah jenis variabel kecerdasan emosional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) hanya mampu mendefinisikan 78,3% variasi variabel Y . Sejumlah 21,7% oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sruktur hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y seperti nampak pada Gambar 1



Gambar. 1

Sruktur Hubungan Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap Y

Berangkat dari Gambar. 1 diatas dapat dijelaskan bahwa:

- (1) $R_{2yx_1x_2}$ menunjukkan adanya besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sejumlah 0,783 (78,3%)
- (2) ε menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain sebesar 0,217 (21,7%)
- (3) P_{yx_1} memperlihatkan jika adanya pengaruh X_1 terhadap Y dengan besar sumbangan pengaruh 0,845 (84,5%)
- (4) P_{yx_2} menunjukkan pengaruh X_2 terhadap Y dengan jumlah sumbangan pengaruh 0,753 (75,3%)

Hasil penelitian ini telah memperlihatkan bahwasannya X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Jadi dapat dinyatakan bahwasannya memiliki jalinan yang erat antara kecerdasan emosional dalam memaksimalkan kinerja yang dipergunakan guna meramalkan sebuah hasil kerja pekerja yang bermakna apabila pekerja memiliki kepintaran dalam mengelola emosi yang sangat baik maka disampaikan bahwa ia akan memiliki sebuah pencapaian kerja yang maksimal pula. Kecerdasan emosi yaitu hal terpenting dikarenakan kecerdasan emosional yang bagus mampu melindungi diri dalam melawan suatu masalah. X_1 memiliki sebuah dampak yang baik kepada Y

Kecerdasan emosional menjadi peranan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jika kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat, artinya kecerdasan emosional juga menentukan tinggi

kurangnya sebuah pencapaian pekerja. Kajian empiris yang menjadipenemuan ini merupakan temuan dari Rudiyanto Purady (2016) dan Istari (2018) memperoleh hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Namun kenyataan yang terjadi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dimana karyawan masih belum bisa menerapkan kecerdasan emosional yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Dinas, contohnya kurangnya kecerdasan emosional karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dalam mengontrol emosi saat bekerja sama dengan kelompok karena perbedaan pendapat serta keinginan untuk mempertahankan ego karyawan satu dengan yang lain. Maka dari itu, pihak dari Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng agar lebih memperhatikan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dengan cara mengadakan pelatihan ESQ yang dilakukan secara konsisten dari diadakannya pelatihan tersebut. Contohnya pelatihan yang dinilai penting seperti pelatihan mengenai ESQ atau test emotional intelligent, agar kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan meningkat semakin baik dan menumbuhkan motivasi sikap saling menghargai sesama rekan kerja. Pekerja yang mempunyai kepintaran dalam mengelola amarah yang maksimal akan berusaha untuk mencurahkan tenaga dan pikiran serta tidak mudah menyerah untuk mencapai tujuan dan komitmen dari instansi tempat bekerja, sehingga pimpinan atau pengambil kebijakan dapat secara berkala mengevaluasi hasil dari diadakannya pelatihan tersebut dan bagaimana dampak yang telah dihasilkan dari diadakannya pelatihan tersebut untuk memaksimalkan buah kerja dan pencapaian dari pegawai.

Berangkat dari temuan yang telah dilaksanakan, maka diperoleh temuan bahwa X2 memiliki dampak baik kepada Y. Temuan penelitian ini searah dengan teori Cunnen (2006). Susanto (2000) menyatakan bahwa apabila lingkungan bekerja itu memiliki hasil yang baik akan memotivasi dan memaksimalkan pencapaian pekerja yang positif.

Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja ialah berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan dimana faktor tersebut terjalin kuat keterkaitannya dengan memaksimalkan hasil kerja dari pekerja, karena dengan nyamannya lingkungan bekerja serta menjaga kebersihan dan bekerjasama tim yang solid, sehingga akan tercapainya sebuah hasil yang mampu memaksimalkan sebuah kinerja. Kajian empirik yang juga mendukung penelitian ini adalah Sugena (2016) dan Lianasari (2017).

Namun kenyataan yang terjadi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng karyawan belum mampu menerapkan lingkungan bekerja yang nyaman yang ada di Dinas tersebut. Keadaan lingkungan kerja di instansi tersebut tentunya membawa citra yang kurang baik bagi lingkungan tempat bekerja maupun lingkungan perusahaan. Seperti contoh lingkungan kerja Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng, yaitu fasilitas yang terdapat seperti meja dan kursi untuk pegawai yang ditugaskan dilapangan yang dinilai sangat kurang, sehingga ketika para pegawai atau karyawan yang sudah selesai menjalankan aktivitas di luar kantor, para pegawai tersebut tidak mendapatkan fasilitas yang ada di kantor seperti tempat untuk duduk dan bersantai. Sehingga diharapkan instansi Dinas kebudayaan Kabupaten Buleleng tersebut dapat berbenah dan menambah fasilitas kantor yang dirasa belum lengkap agar karyawan merasa nyaman dan dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya.

Diperoleh sebuah penemuan bahwa variabel X1 dan X2 mempengaruhi Y pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini terlihat bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh simultan dan positif terhadap Y. Kinerja perusahaan bisa dikatakan memiliki kualitas diatas rerata dan sukses jika mampu meraih tujuan yang diinginkan. Yang artinya makin besarnya X1 dan X2 akan menyebabkan pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawabnya, maka akan meningkatkan kinerja (Sedarmayanti, 2010).

Feldman dan Mulle (2009) kecerdasan emosional sangatlah berperan terhadap individu pada lingkungannya bekerja, kepintaran yang tinggi serta dapat mengelola amarah dirinya, serta kemampuan akan pahamnya terhadap pengelolaan amarah orang disekitarnya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman bersih, aman mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kecerdasan emosional menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan lingkungan kinerja tinggi, prestasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional sangat penting karena merupakan karakteristik utama dan paling mendasar dari individu untuk menghasilkan suatu kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja suatu

perusahaan ataupun organisasi. Suatu organisasi perlu diadakannya lingkungan bekerja yang bersih, serta dapat digunakan untuk mencapai kinerja yang optimal. Pernyataan tersebut searah dengan temuan Istari (2018) dan Siswanto (2018).

Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Alangkah baiknya jika keduanya dimaksimalkan secara baik dalam rangka tujuan pencapaian kinerja yang optimal. Apabila pihak instansi terkait tidak meningkatkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja dari para karyawan sehingga pencapaian pekerja akan terus menurun serta dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan dari penelitian ini terletak pada saat pelaksanaan perolehan sebuah data-data terkait penelitian, terkadang informasi yang didapatkan melalui responden bersumber dari kuesioner kadang kalanya tidak dapat memperlihatkan pemikiran responden, ini bisa terjadi disebabkan adanya sebuah perbedaan pemikiran, dan pemahaman yang berbeda dari setiap responden. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti hal sejenis, pada saat pengisian kuesioner, diperlukan adanya pendampingan terhadap responden agar responden lebih memahami dan memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendak responden.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja sangat penting di dalam menunjang hasil kerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga, pihak dari instansi hendaknya memperbaiki dan megupayakan kecerdasan emosional karyawan guna menunjang performa kinerja karyawan. Di dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan mutu karyawan, alangkah baiknya memperhatikan instansi atau memberikan kebijakan-kebijakan yang dinilai mendukung untuk upaya dari peningkatan kinerja karyawan tersebut. Seperti kebijakan tentang kecerdasan emosional karyawan dan melakukan pelatihan yang dinilai penting seperti pelatihan mengenai ESQ atau *test emotional intelligent*, sehingga karyawan tidak hanya pandai secara kemampuan intelektual, tetapi juga pandai dalam mengatur emosi diri, sehingga komunikasi diantara sesama rekan kerja dapat berjalan dengan baik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik pula, maka instansi tersebut juga harusnya dapat memperhatikan lingkungan kerja yang ada seperti upaya penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja yang memadai untuk pelaksanaan tugas yang lebih efisien dan efektif sehingga mampu menimbulkan perasaan dilindungi, kenyamanan yang baik, serta keadaanya kerja yang kondusif.

Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja menunjukkan bahwa perusahaan atau instansi pemerintah hendaknya memperhatikan kecerdasan emosional secara seksama. Karena dengan pengelolaan kecerdasan emosional karyawannya, perusahaan mampu memaksimalkan hasil kerja pegawainya. Satu hal yang bisa meningkatkan kecerdasan emosional karyawan adalah ESQ atau *test emotional intelligent* yaitu test pelatihan mengenai control emosi diri. Alangkah baiknya jika kedua hal ini dapat ditingkatkan secara bersama-sama dalam rangka tujuan pencapaian kinerja yang optimal.

Apabila pihak instansi terkait tidak meningkatkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja dari para karyawan maka kinerja karyawan akan terus menurun dan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun, maka akan mengakibatkan rendahnya pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat, penurunan pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat mengakibatkan turunnya penilaian masyarakat terhadap instansi pemerintah tersebut. Dengan demikian, Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng harus mampu meningkatkan kecerdasan emosional maupun lingkungan kerja yang sudah berlaku pada instansi pemerintahan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara seperti, meningkatkan kesadaran diri dari karyawan agar mengetahui dampak dan kegunaan dari pengendalian emosi di lingkungan kerja bersama rekan kerja, menumbuhkan rasa percaya diri yang kuat kemudian membangkitkan dari dalam diri.

Melatih perasaan tahu kapan harus bersikap tegas dan beriwbawa saat berada di ruangan kerja dan mengontrol diri agar tidak terbawa suasana disaat terjadi permasalahan. Menyemangati pegawai mampu memberikan kenyamanan dan pengontrolan emosi yang dimiliki dengan selalu meotivasi akan memberikan rasa aman dan tenang dalam semua diri perasaan tenaga kerja. Melatih empati, dimana para pegawai perlu saling merasakan perasaan satu sama lain agar terciptanya keharmonisan antar pekerja dan disaat bekerja

menjadi berjalan lancar dan tentunya harmonis. Kemudian cara yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja para karyawannya itu seperti kondisi ruangan kerja harus tetap tertata dengan baik dan membuat nyaman, bekerja seharian penuh tidak akan menjadi membosankan. Sebab lingkungan sangat mendukung keseimbangan kerja antara bekerja keras dan bersantai di sela-selawaktu kerja. Dekorasi ruangan kerja dan hubungannya dengan penataan gradasi ruangan, bila gradasi terlihat segar dan menghangatkan tentunya pemandangan mata saat bekerja membuat pikiran jernih dan kefokusannya saat bertugas meningkat.

Fasilitas dan alat bantu pekerjaan untuk meringankan beban karyawan, seluruh hal yang berkaitan dengan fasilitas yang menjadikan sebuah tugas dan pertanggung jawaban dari pihak pimpinan meliputi fasilitas dan alat bantu keamanan dalam bekerja. Keadaan kantor dimulai dari suhu ruangan akan member dampak tidak nyaman bagi para pekerja karena dari suhu ruangan tersebut juga memengaruhi kinerja karyawan bila suhu terlalu panas berakibat hilangnya konsentrasi saat menjalankan kewajiban. Tidak adanya keributan ataupun kegaduhan saat bekerja merupakan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan lingkungan kerja terasa nyaman dan menyenangkan.

Maka sebabnya hasil penelitian memiliki implikasi bahwa Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng sangat perlu untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, perlu memperhatikan variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini. Memiliki sebuah kepintaran dalam mengelola emosi yang lemah dan suasana kerja yang tidak memadai menyebabkan rendahnya kinerja pekerja.

4. Simpulan Dan Saran

Dari hasil penelitian ini, ditariklah beberapa kesimpulan yaitu: (1) X1 berpengaruh positif terhadap Y pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. (2) X2 berpengaruh positif terhadap Y pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng. (3) X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Y pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

Terdapatnya saran praktis yang dapat disuguhkan dari hasil penelitian ini merupakan bagi pimpinan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng untuk dapat lebih memperhatikan karyawan agar menjalankan segala beban kerjanya dengan baik dan dikerjakan sendiri dan dengan penuh tanggung jawab. Kaitannya dengan hal kinerja karyawan dalam bekerja agar pekerja mampu menyelesaikan segala beban kerjanya dalam periode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para atasan maupun oleh para pimpinan perusahaan.

Karyawan perlu dilatih berkomunikasi dan menerima perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan yang lainnya sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan tercapai. Lingkungan kerja perlu dijaga agar tetap nyaman dirasakan oleh seluruh karyawan, semestinya karyawan juga ikut dalam menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan sekitar tempat bekerja. Sementara itu, peneliti selanjutnya dapat menguji hubungan ketiga variabel yang telah diteliti ini pada konteks lain dan menambah variabel lain seperti motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Atmadji. (2003). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan distributor Multi Level Marketing (MLM). *Jurnal Psikologi*, 8.
- Cunnen, P. (2006). *How to improve performance management. People Management*. Vol 12, No 1, 12 January. Pp42.
- Daulay. (2009). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Inti Berkeh Sejahtera Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. Vol. 2, No.1, Hal. 107-199.
- Deddy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat

- Feldman.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Goleman. (2005). Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari Q. Penterjemah: T. Herman. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke-15. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Istari. (2018). Pengaruh kecerdasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Dr. H Abdul Moeloek Bandar Lampung. *E Jurnal Katalogis*. Vol 1, Nomor 4.
- Koopmans, et al. (2014). *Construct Validity Of Emotional Intelligence: Its Potential Utility of Management Studies. Journal of Applied Psychology*. Pp 89: 483–496.
- Lianasari. (2017). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangceme Riang Press. *Jurnal Economi*. Vol 9, Nomor 2. Oktober 2013, Hal : 191-200. Arsyenda Yoga. 2013.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2000). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purady. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 204-214. ISSN: 2302-2019.
- Rivai, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Siswanto. (2018). Pengaruh hubungan personal, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum daerah (KPUD) Kabupaten Paragi Moutong. *Jurnal EMBA*. Vol 3.
- Sugena. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal studi manajemen organisasi*. Vol 13, Nomor 1, PP. 88-97, Jul. 2016.
- Susanto, A.B. 2000 Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis. Jakarta: PT Gramedia.
- Zakiah, dkk. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosioanal dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Studi Empiris Mahasiswa Jurusan Akuntansi di Universitas Jember.