

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT WAHANA MEDITEK INDONESIA
SELAMA PANDEMI *COVID-19***

SKRIPSI

Oleh:

ULFIYAH

NIM: G73218068



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya

Nama : Ulfiyah

NIM : G73218068

Fakultas Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ilmu Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia dengan Lingkungan Non Fisik sebagai Variabel Mediasi selama Pandemi *Covid-19*

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil dari penelitian saya/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 30 Juni 2022

Saya yang menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a yellow postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA' and '3000'. Below the stamp, the words 'METERAL TEMPEL' and the alphanumeric code 'D5AJX938086470' are visible.

Ulfiyah

NIM. G73218068

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Ulfiyah NIM G73218068 ini telah diperiksa dan disetujui
untuk dimunaqasahkan..

Surabaya, 20 Juni 2021

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Helmina Ardyanfitri', written over a faint, stylized graphic element that resembles a triangle or a stylized letter 'A'.

Helmina Ardyanfitri, M.M
NIP. 199407282019032025

PENGESAHAN

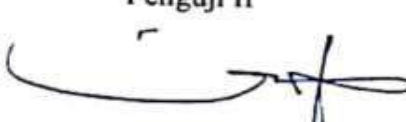
Skripsi yang ditulis oleh Ulfiyah NIM. G73218068 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada 12 Juli 2022 dan dapat diterima sebagai satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Manajemen.

Majelis Munaqosah Skripsi

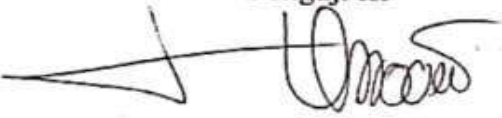
Penguji I


Helmina Ardyanfitri, M.M
 NIP.199407282019032025

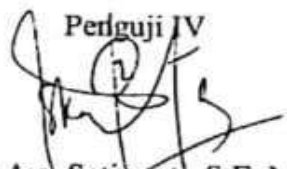
Penguji II


Dr. Ir. Muhamad Ahsan, MM.
 NIP.196806212007011030

Penguji III


Muchammad Saifuddin, M.SM
 NIP.198603132019031011

Penguji IV


Riska Ayu Setiawati, S.E., M.SM
 NIP.199308172020122024

Surabaya, 12 Juli 2022

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,




Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I

NIP.197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ulfiyah
NIM : G73218068
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
E-mail address : ulfiyah2015@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain
yang berjudul :

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WAHANA MEDITEK INDONESIA DENGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI SELAMA PANDEMI COVID-19

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Juni 2022

Penulis



(Ulfiyah)

ABSTRAK

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Wahana Meditek Indonesia Selama Pandemi Covid-19”** memiliki latar belakang terkait Selama Pandemi Covid-19 berlangsung tentunya akan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan, hal tersebut dikarenakan selama pandemic berlangsung banyak perubahan besar yang terjadi secara tiba-tiba dan hal tersebut dapat mempengaruhi dua dari berbagai faktor Kinerja yaitu Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja, selain itu baik tidaknya Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik terutama di keadaan yang luar biasa selama Pandemic Covid-19.

Penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai Kinerja Karyawan dan mengetahui pengaruh dari Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia dengan Lingkungan Non Fisik sebagai variabel mediator.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data Primer. Pengumpulan dan pengambilan data dalam penelitian baik secara *offline* maupun secara *online*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* sehingga total sampel yang didapat sebanyak 55 responden.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari Uji t yaitu Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Mediteks Indonesia sedangkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Wahana Mediteks Indonesia. Dalam Uji F, Variabel Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT Wahana Meditek Indonesia. Pada Uji Moderasi, Lingkungan Kerja Non Fisik tidak mampu memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja, begitu pula Lingkungan Kerja Non Fisik tidak mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Wahana Meditek Indonesia.

Bagi perusahaan diharapkan mampu mempertahankan motivasi karyawan, hal tersebut bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan bisa tetap stabil bahkan meningkat. Misalnya dengan tidak melakukan pemotongan gaji, tetap memberikan gaji sesuai dengan kontrak kerja dan dalam jatuh tempo yang tepat, tetap memberikan insentif bagi karyawan yang lembur, serta tetap memberikan tunjangan bagi karyawan. Selain penghargaan berupa materi, perusahaan perlu memberikan apresiasi bagi karyawan yang mempertahankan atau meningkatkan hasil kinerja terbaiknya

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

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	19
D. Kegunaan Hasil Penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Landasan Teori	22
1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2. Konsep Dasar Kinerja	27
3. Konsep <i>Kecerdasan</i> Emosional	31
4. Konsep Motivasi Kerja	37
5. Konsep Lingkungan Kerja	42
B. Penelitian Terdahulu	48
C. Kerangka Konseptual	52
D. Hipotesis	56

BAB III METODE PENELITIAN.....	58
A. Jenis Penelitian	58
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	59
D. Variabel Penelitian.....	61
E. Definisi Operasional	62
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
G. Data dan Sumber Data.....	64
H. Teknik Pengumpulan Data.....	66
I. Teknik Analisis Data	68
BAB IV HASIL PENELITIAN	75
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	75
B. Karakteristik Responden.....	77
C. Analisis Deskriptif	84
D. Analisis Data.....	106
1. Uji Validitas	106
2. Uji Reliabilitas	107
3. Uji Asumsi Klasik.....	108
4. Analisis Regresi Linier Berganda	111
5. Uji Hipotesis.....	112
BAB V PEMBAHASAN	117
A. Analisis Deskriptif mengenai Kinerja Pegawai	117
B. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	117
C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	120

D. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	121
E. Lingkungan Kerja Non Fisik memoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.....	122
F. Lingkungan Kerja Non Fisik memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	123
BAB VI PENUTUP	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN.....	132



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA KONSEPTUAL	55
GAMBAR 4.1 DIAGRAM PERSEBARAN KUESIONER.....	76
GAMBAR 4.2 DIAGRAM JENIS KELAMIN.....	77
GAMBAR 4.3 DIAGRAM USIA	78
GAMBAR 4.4 DIAGRAM PENDIDIKAN TERAKHIR.....	79
GAMBAR 4.5 DIAGRAM JABATAN	80
GAMBAR 4.6 DIAGRAM MASA KERJA	81
GAMBAR 4.7 DIAGRAM PENDAPATAN.....	82
GAMBAR 4.8 DIAGRAM JARAK TEMPAT TINGGAL KE TEMPAT KERJA	83
GAMBAR 4.9 HASIL UJI NORMALITAS.....	108
GAMBAR 4.10 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	110



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	48
TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL	61
TABEL 3.2 SKALA LIKERT	67
TABEL 3.3 KRITERIA PENILAIAN	69
TABEL 4.1 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KECERDASAN EMOSIONAL	84
TABEL 4.2 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL MOTIVASI KERJA	88
TABEL 4.3 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL LINGKUNGAN NON FISIK.....	92
TABEL 4.4 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN	98
TABEL 4.5 HASIL UJI VALIDITAS	105
TABEL 4.6 HASIL UJI RELIABILITAS.....	107
TABEL 4.7 HASIL UJI NORMALITAS	107
TABEL 4.8 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	109
TABEL 4.9 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA	110
TABEL 4.10 HASIL UJI T.....	112
TABEL 4.11 HASIL UJI F.....	113
TABEL 4.12 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	113
TABEL 4.13 HASIL UJI MRA.....	114



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dua tahun ini tepatnya di akhir tahun 2019 dunia mengalami wabah virus secara global yang disebut juga dengan *Pandemic Coronavirus Disease* yang secara resmi oleh *World Health Organization (WHO)* disebut sebagai SARS-Cov-2 kepanjangan dari *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus* atau dengan sebutan yang mudah yaitu *Covid-19*.¹ Pandemi virus *Covid-19* telah menimbulkan kendala dan ketakutan yang besar bagi seluruh lapisan masyarakat, hampir seluruh sektor terdampak seperti kesehatan dan perekonomian.

Adanya pembatasan aktivitas masyarakat sangat berpengaruh bagi berbagai bidang, baik pada bidang kesehatan, kuliner dan lain sebagainya terutama pada bisnis sehingga berdampak pula pada perekonomian. Termasuk perusahaan dan elemen yang ada di dalamnya yaitu pimpinan maupun para karyawan. Karena korban jiwa yang disebabkan oleh virus *Covid-19* semakin banyak menimbulkan ketakutan di kalangan para karyawan juga menimbulkan ketidakpastian karena wabah ini mempunyai ciri khas sebagai krisis berskala luas atau disebut dengan *landscape scale* sebagai peristiwa besar dan juga tidak terduga yang terjadi dengan kecepatan

¹ Dedi Arianto and Aziiz Sutrisno, "Kajian Antisipasi Pelayanan Kapal Dan Barang Di Pelabuhan Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Penelitian Transportasi Laut* 22, no. 2 (2021): 97–110.

yang luar biasa,² hal tersebut dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya permasalahan terhadap kinerja karyawan

Tiap-tiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan perihal kinerja karyawan yang semakin meningkat. Namun demikian, tidak semua organisasi memperoleh yang diharapkan, bahkan banyak harapan yang tidak bisa terwujud artinya banyak perusahaan yang mengalami masa pasang surut dalam hal kinerja karyawan, terutama di masa pandemi seperti saat ini. Walaupun seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi juga semakin canggih, serta didukung dengan tersedianya bahan baku dan alat yang memadai akan sulit, jika tidak ada Sumber Daya Manusia yang akan mengolahnya maka akan kesulitan mencapai tujuannya. Untuk menghadapi beraneka ragam perubahan baik dalam kurun waktu singkat maupun panjang, untuk itu manajemen dituntut untuk mampu membentuk strategi yang handal salah satunya dengan cara menentukan strategi perusahaan yang berorientasi pada peningkatan Sumber Daya Manusia.

Tidak dapat dihindari jika Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk di dalamnya faktor Kualitas Manajemen Kinerja yang berpengaruh sebagai pendorong untuk menggapai masa depan yang lebih baik. Menurut Mondy Manajemen Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa

² Gemma D'auria and Aaron De Smet, "Kepemimpinan Di Masa Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona Dan Tantangan Di Masa Depan," *Mckinsey.com* 34, no. 1 (2020): 4–10, <https://www.mckinsey.com/id/~media/mckinsey/locations/asia/indonesia/our-insights/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak-and-future-challenges/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak.pdf>.

proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya pada organisasi. Maka setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja dengan demikian usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.³

Development Dimensions International, menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen kinerja hampir lima puluh persen lebih berkesempatan lebih unggul dari para pesaingnya. Menurut Robert J. Greene CEO *Reward Sistem Inc* menyatakan Manajemen kinerja adalah penyumbang terbesar bagi efisiensi organisasi.⁴ Apabila mengabaikan manajemen kinerja, maka kemungkinan gagal. Oleh karena itu, organisasi diharuskan mengadopsi pendekatan strategis untuk manajemen kinerja.

Kinerja pegawai (*employee performance*) yang dinilai oleh para ahli biasanya disebut juga dengan prestasi kerja (*job performance*), yang memiliki pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁵ Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Menurut Gibson menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja

³ R.Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*(Jakarta: Erlangga,2008), 256.

⁴Ibid., 257.

⁵Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018).89.

antara lain ⁶: (1) Faktor Individu adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologi adalah Sudut pandang, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. (3) Faktor Organisasi (Struktur organisasi, desain karyawan, kepemimpinan, system penghargaan). Dari ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam hal ini, pembahasan mengenai kinerja karyawan pada masa Pandemi *Covid-19* banyak permasalahan yang terkait, hal tersebut dikarenakan banyak perubahan dan ketidakpastian disaat pandemi, salah satunya menyebabkan kondisi mental seperti perasaan kehilangan kendali, serta gangguan emosi.

Membahas mengenai emosi, pada masa Pandemi *Covid-19* seperti saat ini sudah menjadi sebuah keharusan bagi para karyawan untuk memiliki kesejahteraan psikologis. Menurut Riset yang dilakukan SurveySensum terhadap 540 responden dari 70 perusahaan pada September 2021 memperlihatkan 60% responden khawatir terhadap kesehatan mereka sendiri dan keluarga. Sebanyak 54% responden khawatir dampak pandemi terhadap perekonomian mereka, sementara 40% menyatakan khawatir akan dampak pandemi terhadap kehidupan sosial mereka. Ada 39% merasa takut kehilangan karyawan dan 37% mengkhawatirkan pengurangan gaji.⁷

Dari hasil keterangan hasil Survey yang dipaparkan di atas, karena karyawan merupakan Sumber Daya manusia yang terbilang sangat penting

⁶ Ibid.,190.

⁷ Aulia Putri Pandamsari dan Leoni Alvioneta, "Survei: Pandemi Bikin 51% Masyarakat Depresi, 60% Karyawan Cemas" *lokadata* (16 Oktober 2021), diakses melalui <https://lokadata.id/artikel/survei-pandemi-bikin-51-masyarakat-depresi-60-karyawan-cemas>.

sebagai modal dalam sebuah perusahaan maka keadaan karyawan juga hal yang sangat penting termasuk kondisi psikologisnya. Terkait dengan masalah yang dihadapi hampir oleh karyawan di masa Pandemi *Covid-19* bahwa sangat memungkinkan para karyawan mengalami kekhawatiran dan perasaan tidak aman.

Keadaan tidak aman ditempat kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung kesejahteraan psikologis. Apabila karyawan merasakan tidak aman seperti halnya kekhawatiran akan terancam PHK, pengurangan gaji, jam kerja yang bergantian dan lain sebagainya maka dapat dipastikan kesejahteraan psikologisnya rendah. Di sisi lain, bagi karyawan yang mulai menerapkan *Work from Office (WFO)* juga diliputi kecemasan yang menimbulkan masalah tersendiri, seperti halnya, khawatir terkena virus *Covid-19* sebab ada berita yang memberitahukan bahwa ada kluster baru di era perkantoran.

Hal tersebut dimuat di dalam JawaPos.com berisikan berita mengenai tren terbaru persebaran *Covid-19* di Surabaya di dominasi kluster di tempat kerja dan keluarga. Temuan tersebut merupakan hasil analisis dari Satgas Percepatan Penanganan *Covid-19* Kota Surabaya. Wakil Sekretaris Satgas Percepatan Penanganan *Covid-19* Surabaya Irvan Widyanto memberikan pernyataan bahwa 36% kasus diketahui berasal dari penularan di tempat kerja termasuk di dalamnya perkantoran. Temuan selanjutnya berasal dari kontak era anggota keluarga yang mencapai 34%. Keduanya mendominasi Surabaya mengingat memang banyak jumlah perkantoran yang terdapat di Kota

Surabaya. Untuk mencegah kasus yang lebih luas, satgas rutin melakukan pengawasan ketat. Sasarannya termasuk perkantoran. Upaya yang lain juga dilakukan dengan aktif dan tentunya harus senantiasa waspada.⁸

Selain dua klaster itu, dua faktor lain yang berpengaruh besar terhadap kasus positif di Surabaya yakni, pasien yang mempunyai komorbid atau penyakit bawaan. Jumlahnya mencapai 15%. Kemudian, persebaran kasus yang timbul dari kerumunan 7,5%. Lalu, orang yang terkena *Covid-19* karena bepergian ke luar kota sebanyak 5%. Sementara itu, faktor bekerja di fasilitas kesehatan atau tenaga medis hanya 2,5%.

Karena adanya kondisi yang demikian maka mengelola emosi dikala pandemi sangatlah penting untuk dilakukan. Kecerdasan emosional sangatlah penting karena dalam melakukan pekerjaannya karyawan menemukan tantangan dan banyak permasalahan terutama yang disebabkan oleh perubahan yang begitu cepat selama pandemi berlangsung. Kecerdasan emosi pada diri seorang karyawan dianggap sangat penting karena penyumbang pengaruh terbesar terhadap komunikasi personal, oleh sebab itu orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengenali, mengendalikan emosi, memotivasi diri, mampu berempati, dan berhubungan sosial dengan baik.

Menurut Daniel Goleman kecerdasan emosional (*EQ*) adalah kemampuan yang merujuk pada pengenalan perasaan diri sendiri, dan orang

⁸ Dimas Ginanjar, "Di Surabaya, Klaster Covid-19 Perkantoran dan Keluarga Mendominasi", *JawaPos*, (13 Maret 2021), diakses melalui <https://www.jawapos.com/surabaya/13/03/2021/di-surabaya-klaster-covid-19-perkantoran-dan-keluarga-mendominasi/>.

lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.⁹ Kecerdasan emosional digambarkan sebagai kemampuan otak kanan, dan dibedakan dengan kemampuan otak kiri. Otak kiri dianggap lebih analitis, tempat pemikiran linier, pusat bahasa, serta pemikiran berdasarkan sebab akibat dan logika. Adapun otak kanan lebih kreatif, tempat intuisi, penginderaan, dan bersifat holistic atau menyeluruh. Penggabungan pemikiran yang menggunakan otak kiri dan otak kanan dapat menciptakan keseimbangan, penilaian, dan kebijaksanaan yang lebih baik.

Telah banyak riset yang menyatakan bahwa dalam waktu jangka panjang, kecerdasan emosional menjadi penentu yang lebih akurat mengenai keberhasilan dalam komunikasi, dalam hubungan-hubungan dan dalam kepemimpinan daripada kecerdasan intelektual. Membahas mengenai pengaruh dari kecerdasan emosional terhadap kinerja, untuk mencapai kinerja luar biasa di semua jenis karyawan bahkan di bidang apapun, kecerdasan emosional adalah komponen dua kali lebih penting daripada kemampuan kecerdasan intelektual.¹⁰

Selama peristiwa pandemi *Covid-19* berlangsung dapat menimbulkan keadaan yang kurang menyenangkan sehingga yang akan timbul pada diri adalah emosi negatif, sebab banyaknya perubahan dari segala aspek yang sangat cepat seperti halnya tidak lagi untuk bebas bepergian, harus menjaga

⁹ Kaswan, *Perilaku Organisasi Positif*, (Bandung : Pustaka Setia,2018),357.

¹⁰ *Ibid.*,357.

jarak, sehingga membutuhkan pengelolaan emosi yang baik dan cerdas. Jika mampu mengelola kecerdasan emosional maka pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap pengendalian kondisi psikologis atas perubahan sangatlah tinggi.

Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi, seseorang dapat memiliki pemahaman kesadaran diri yang baik tentang emosi dirinya, memiliki kemampuan mengatur diri, kemampuan untuk mencoba yang terbaik, memiliki pemahaman yang baik tentang orang-orang di sekitarnya serta senantiasa memelihara hubungan sosial. Dengan demikian, kecerdasan emosional memperkuat pengendalian kondisi psikologis atas suatu perubahan, karena hal tersebut kinerja karyawan di masa pandemi *Covid-19* tidak akan menurun secara signifikan. Ketika karyawan tersebut memiliki pengendalian kecerdasan emosional yang baik dan mampu beradaptasi terhadap perubahan, maka akan lebih mudah menyesuaikan diri dan mengontrol emosinya saat sedang bekerja yang akan berdampak pada kestabilan kinerja.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima¹¹, kemudian juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Citra Utama pada tahun 2021 menyatakan bahwa kecerdasan

¹¹ Wulandari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima" (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020).92.

emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan Bunda.¹² Selain itu penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Fenny Febriana menyatakan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹³

Pada masa pandemi *Covid -19* bukan hanya perlu mengelola kecerdasan emosional namun juga motivasi kerja yang harus juga selalu diperhatikan karena motivasi kerja merupakan faktor penting karyawan mampu memberikan kinerja positif terhadap target perusahaan sebab dengan adanya motivasi, karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan yang ada dan tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu karyawan dengan semangat yang tinggi serta mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan seperti yang diinginkan¹⁴.

Tanpa adanya motivasi karyawan akan sulit untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi karyawan selama pandemi *Covid-19* tentu berbeda. Hal tersebut sesuai dengan artikel yang ditulis oleh Aqua Dwipayana seorang Konsultan Komunikator dan Motivator yang menyatakan bahwa karyawan sangat butuh Motivasi, banyak karyawan jenuh dan kinerja menurun selama

¹² Yolanda Citra Utama, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Harapan Bunda" (Universitas Putera Batam, 2021).66.

¹³ Feny Febrina Winandar et al., "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosiona I Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe I Mediasi Pada PT . Matahari Department Store Tbk ." 5, no. 1 (2021): 83–99.

¹⁴ Al Fadjar Ansory and Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018).260.

pandemi *Covid-19*. Selama periode pandemi *Covid-19* banyak karyawan yang mengalami kejenuhan hal tersebut akan berdampak secara signifikan pada penurunan kinerja para karyawan dan secara keseluruhan berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan. Berbagai keluhan mulai muncul, tidak hanya bagi karyawan namun juga para atasan, dimana mereka kesulitan memacu semangat jajarannya.

Oleh karena itu, dalam situasi pandemi *Covid-19* yang berkepanjangan ini para pegawai perlu adanya asupan berupa penyemangat agar karyawan tetap bergairah dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya guna mewujudkan kinerja terbaik.¹⁵ Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldo Fransisco Arianto Putra yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel motivasi terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru.¹⁶ Selain itu penelitian dari Fardian Taufiq juga menyatakan hal yang sama bahwa motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di masa Pandemi *Covid-19*.

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk bekerja atau berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan

¹⁵ Aqua Dwipayana, "Butuh Motivasi, Banyak Pegawai Jenuh dan Kinerja Menurun Selama Pandemi Covid-19", *Solopos*, (29 Juli 2021), diakses melalui <https://www.solopos.com/butuh-motivasi-banyak-pegawai-jenuh-dan-kinerja-menurun-selama-pandemi-covid-19-1142365>.

¹⁶ Aldo Fransisco Arianto Putra, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Dalam Pembelajaran Daring Di MAN 1 Gresik" (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021).87.

keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya juga akan terpelihara.¹⁷

Dari berbagai uraian di atas terlihat dampak yang sangat signifikan yang ditimbulkan oleh *Covid-19* salah satu yang berdampak besar baik bagi karyawan selama masa pandemi *Covid-19* sehingga berdampak pada perusahaan yang menimbulkan masalah penurunan kinerja karyawan. Hal ini dialami oleh salah satu perusahaan yang ada di Surabaya yaitu PT Wahana Meditek Indonesia. Salah satu anak cabang dari Wahana Group perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan sebagai distributor, importir dan produksi desinfektan dan informasi system laboratorium. Penuturan dari Kepala HRD PT Wahana Meditek Indonesia Bapak Muji Rachmat Saputra mengenai permasalahan penurunan kinerja karyawan yang terjadi disebabkan karena banyaknya karyawan yang terserang virus *Covid-19*.

Hasil wawancara lebih lanjut dengan Bapak Puji Rachmat Saputra sebagai HRD menjelaskan mengenai latar belakang terjadinya permasalahan penurunan kinerja karyawan dimulai pada gelombang pertama penyebaran virus *Covid-19* ada sebanyak 30 pekerja yang terpapar virus *Covid-19* dari 70 karyawan yang ada sehingga harus dikarantina mandiri sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh Menteri Kesehatan dan dukungan oleh pihak perusahaan bahwa karyawan yang terpapar bisa melakukan WFH, sesuai dengan salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan yaitu dengan WFH selama pekerjaan itu mampu untuk dilakukan dirumah, namun untuk

¹⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen* ...,51.

beberapa bidang yang mengharuskan karyawan tetap hadir di kantor maka dengan sangat terpaksa pekerjaan karyawan yang mengalami isolasi mandiri akan dilimpahkan kepada karyawan lain yang satu divisi sehingga pekerjaan menjadi dua kali lipat karena harus menanggung dan bertanggung jawab menggantikan tugas rekan kerja yang sedang mengalami isolasi mandiri hingga batas waktu tertentu atau sampai karyawan tersebut selesai dari isolasi mandirinya dan bisa bekerja lagi sebagaimana seharusnya.

Hal tersebut yang menyebabkan salah satu faktor kinerja karyawan menjadi menurun sebab hasil kinerja yang kurang optimal ketika harus menanggung tugas dari rekan kerja yang sedang isolasi mandiri, karena beban kerjanya bertambah sehingga kurang produktif, selain itu jumlah karyawan yang terpapar *Covid-19* juga terbilang banyak dari jumlah keseluruhan karyawan sehingga hal tersebut dirasa dapat disimpulkan sebagai salah satu faktor pemicu penurunan kinerja karyawan.

Kemudian *Covid-19* gelombang kedua dengan varian delta memakan lebih banyak korban dibandingkan varian sebelumnya, sebanyak seperempat dari keseluruhan jumlah karyawan terkena virus *Covid-19* sehingga harus isolasi mandiri dan kebijakan yang sama tetap dilaksanakan oleh perusahaan seperti halnya yang sebelumnya telah dilakukan, selain hal tersebut juga terjadi pada 5-10 karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya di masa pandemic *Covid-19*. Hal tersebut akibat kekhawatirannya akan resiko terpapar virus *Covid-19*, meskipun demikian bisa diterima oleh perusahaan karena memang pekerjaan yang dilakukan rawan akan terjangkit virus

tersebut sebab selain bergerak di bidang bisnis peralatan kesehatan juga ada salah satu unit perusahaan bekerja di bidang kesehatan masyarakat sehingga lebih banyak berinteraksi dengan masyarakat secara langsung mengenai tes *Covid-19*.

Sebagian dari mereka yang emosionalnya bermasalah, ketika pandemic *Covid-19* berlangsung sehingga tidak dapat mengontrol pikiran dan mentalnya dan menyebabkan timbulnya kekhawatiran yang berlebihan sehingga berdampak pada motivasi kerjanya sehingga kinerjanya menjadi menurun dan bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Selain kecerdasan emosional dan motivasi karyawan yang mengalami permasalahan dan penurunan selama pandemic *Covid-19*, Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang akan sangat berpengaruh terutama di masa pandemi yang sekarang ini sedang terjadi, lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitartempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Dengan adanya Pandemi *Covid-19* banyak kebiasaan baru yang harus dilakukan setiap individu agar terhindar dari penyebaran virus ini terkait perubahan lingkungan kerja, salah satunya adalah *sosial distancing* dan menjaga jarak dengan orang lain. Selama Pandemi *Covid-19* kegiatan operasional perusahaan dituntut untuk terus beroperasi, sehingga perusahaan harus membuat kebijakan untuk menjaga keselamatan karyawannya. Kebijakan yang ditetapkan terkait dengan perubahan lingkungan kerja non fisik meliputi standar dan prosedur harus menggunakan masker dan sarung tangan, tidak bersentuhan dengan rekan kerja, mewajibkan sering cuci tangan bagi karyawan dan penyemprotan *hand sanitizer*, membatasi karyawan yang masuk per harinya atau pemberlakuan *shift* yang bergantian.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja, meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.¹⁸ Perubahan lingkungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus benar-benar melalui proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan kenyamanan karyawan, karena jika karyawan tidak nyaman maka hasil pekerjaan tidak akan optimal dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

¹⁸ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 56

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitartempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, baik dampak positif maupun negatif yang artinya lingkungan kerja dapat berupa sumber informasi ataupun tempat melakukan aktivitas, maka kondisi kerja yang nyaman harus dicapai agar karyawan dapat merasa betah dan nyaman untuk menunjang pekerjaan maupun kelangsungan kerja karyawan.¹⁹

Pandemi *Covid-19* mendorong adanya kebijakan baru pada lingkungan kerja non fisik di PT Wahana Meditek Indonesia yakni hubungan rekan kerja lebih dibatasi dengan keharusan jaga jarak, adanya standar dan prosedur kerja yang semakin banyak terkait pelaksanaan protokol pencegahan *Covid-19*, dimana semuanya berubah dengan sangat drastis termasuk lingkungan kerja non fisik, dimana perusahaan memberlakukan kebijakan dan prosedur yang berbeda jika dibandingkan dengan sebelum adanya pandemi. Seperti halnya kebijakan yang diberlakukan adalah WFH dan WFO dengan persyaratan tertentu dalam kebijakan ini juga mungkin akan menimbulkan masalah bagi yang tidak bisa mengerjakan pekerjaannya secara WFH maka yang terjadi seperti yang dipaparkan di atas sebelumnya.

Hal tersebut sesuai dengan yang diutarakan oleh Sutrisno yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi salah satunya faktor ekstern yaitu:²⁰ kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai,

¹⁹ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia* (jakarta: Ghalia Indonesia, 1996).

²⁰ Budi Sadarman and Iis Dewi Fitriani, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1, no. 3 (2017): 29–50.

supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Maka motivasi karyawan juga akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja maupun sebaliknya, selain itu juga dengan diberlakukannya *shift* bagi karyawan juga akan berdampak pada lingkungan kerja non fisik termasuk di dalamnya yaitu suasana kerja dimana kapasitas karyawan untuk berinteraksi juga akan berkurang karena ada pembagian jadwal masuk kerja sehingga orang-orang yang ditemui juga terbatas.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jadi manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja.

Pada masa sekarang ini dengan adanya pandemi *Covid-19* perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman dengan pengaman sesuai protokol yang ditetapkan pemerintah, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan tidak merasakan kekhawatiran sehingga tidak menurunkan kinerja pegawai.

Penurunan kinerja karyawan akan menurunkan keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Maka dari itu dampak perubahan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik yang sedemikian berpengaruh dijadikan sebagai variabel moderasi untuk memperkuat atau memperlemah kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Penulis menjadikan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel moderasi karena variabel tersebut mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, yang langsung atau tidak langsung mempengaruhi dirinya dalam bekerja, dan karena lingkungan kerja juga merupakan variabel situasional.

Pemilihan variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang dimoderasi dengan lingkungan kerja Non fisik dikarenakan peneliti melihat pentingnya peranan variabel tersebut terhadap kinerja pegawai selama pandemi *Covid-19*. Pemilihan variabel kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor utama bagi kinerja dalam mengelola emosi di masa pandemi *Covid-19*, pemilihan variabel motivasi juga dianggap penting untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan disaat pandemi *Covid-19* yang secara umum menjadi faktor yang peneliti anggap penting untuk diteliti lebih jauh apakah sudah memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan berdampak terhadap kinerja perusahaan atau justru tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk lingkungan kerja digunakan sebagai variabel moderasi karena apakah dengan adanya variabel lingkungan kerja non fisik akan memperkuat atau memperlemah variabel kecerdasan emosional dan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Untuk itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Non Fisik Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Wahana Meditek Indonesia Selama Pandemi Covid-19”**

B. Rumusan Masalah

Pemaparan latar belakang masalah di atas, maka muncul permasalahan yang dapat dibahas, yaitu:

1. Bagaimana Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?
2. Adakah pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?
4. Adakah pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?
5. Adakah Lingkungan Kerja Non Fisik memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?

6. Adakah Lingkungan Kerja Non Fisik memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dalam memoderasi pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*

6. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dalam memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*?

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Penelitian yang dilakukan ini dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai Kinerja, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik
- b. Sebuah sarana bagi penulis dalam menerapkan serta mengembangkan ilmu yang telah diterima selama perkuliahan di jurusan Manajemen UIN Sunan Ampel Surabaya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi masukan ataupun saran bagi para manajer ataupun kepada bidang Sumber Daya Manusia, sekaligus para karyawan agar memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja agar senantiasa mampu meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Bagi Pembaca

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta informasi bagi seluruh pihak yang membutuhkannya
- b. Sebagai bahan referensi guna mengembangkan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang komprehensif, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Serangkaian proses tersebut dapat ditemukan di berbagai bidang di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia dianggap memiliki peran yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian di bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dan disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, masalah yang dihadapi manajemen tidak hanya mengenai bahan baku, alat kerja, mesin produksi, modal dan lingkungan kerja, tetapi juga karyawan yang mengelola faktor produksi yang disebut dengan sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah menangani berbagai persoalan dalam lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya, untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.²¹

²¹ Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 152.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:²²

a. Menurut Edwin B.Flippo

Menyatakan pengertian sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisaian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan atau sasaran perorangan atau organisasi

b. Menurut Amstrong

Manajemen sumber daya manusia adalah metode yang komprehensif dan koheren untuk personel yang terlibat dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

c. Menurut Vethzal

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian semua aspek praktik sumber daya manusia.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

²² Ibid.

Tentunya perusahaan atau organisasi di bidang sumber daya manusia berharap untuk selalu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang memenuhi persyaratan kemampuan, sehingga dapat digunakan untuk mencapai visi dan mencapai tujuan jangka pendek dan menengah. Untuk mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ditetapkan, sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan secara seimbang Menurut Hasibuan fungsi manajemen SDM, antara lain:²³

a. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu pencapaian tujuan. Rencana tersebut dilengkapi dengan menetapkan rencana kepegawaian, termasuk organisasi, kontrol, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian. Perencanaan yang baik akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasi (*organizing*) adalah mengatur kegiatan seluruh pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, otorisasi, integrasi dan koordinasi dalam organisasi.

²³ Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Strategik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 1.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah membimbing kegiatan seluruh pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Arahan ini dilaksanakan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan untuk melaksanakan semua tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan benar.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh pegawai agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan yang direncanakan akan diambil. Kontrol karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan, dan pemeliharaan lingkungan kerja.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan melalui proses keluar, seleksi, perjanjian kerja, penempatan,

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dan yang akan datang.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) memberikan kepada karyawan imbalan baik secara langsung dan tidak langsung, baik berupa uang dan barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) kegiatan yang memadukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan..

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, psikologi dan loyalitas karyawan, sehingga mereka tetap bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan bersama.

j. Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan terbesar. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi aturan dan norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir,

pensiun, dan sebab-sebab lainnya (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2. Konsep Dasar Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli di antaranya ²⁴:

- 1) Menurut Pabundu menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan
- 2) Menurut Rivai pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan hasil yang diharapkan
- 3) Menurut Guritno dan Waridin pengertian kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya.
- 4) Menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan pegawai dimana jika makin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas yang digariskan dalam SOP.

Dari berbagai pendapat dari para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

²⁴ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen...*, 88.

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan wewenang serta tanggung jawab sebagai upaya dalam mencapai tujuan perusahaan secara legal, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun tim dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi dengan menyertakan segala kemampuan, ketekunan, kemandirian, mengatasi konflik dan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut Armstron²⁵ : (1) *Personal factors* (Faktor pribadi yang berhubungan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain). (2) *Leadership factors* (Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pemimpin, manajer, atau pemimpin kelompok kerja). (3) *Team factors* (Faktor tim/rekan terkait dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja). (4) *Sistem factors* (Faktor sistem berkaitan dengan metode kerja yang ada dan sistem fasilitas yang disediakan oleh organisasi). (5) *Contextual situational factors* (Faktor situasional terkait dengan

²⁵ Ibid.,352.

tekanan dan perubahan lingkungan, termasuk internal dan eksternal).

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain²⁶: (1) Faktor Kemampuan yaitu secara psikologis terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan relita. (2) Faktor Motivasi yaitu faktor yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. (3) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja antarlain ²⁷: (1) Faktor Individu adalah Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologi adalah Sudut pandang, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. (3) Faktor Organisasi (Struktur organisasi, desain karyawan, kepemimpinan, sistempenghargaan)

b. Indikator Kinerja

Robbins menyatakan untuk mengukur kinerja seseorang dapat didasarkan pada indikator-indikator berikut ini ²⁸ :

²⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung:Pustaka Setia, 2010),189.

²⁷ Ibid.,190.

²⁸ Sopiah dan Etta Mamang, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*,351.

- 1) Kualitas, diukur dari sudut pandang pemimpinan dalam melihat kualitas kerja yang sudah dilakukan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas terselesaikannya tugas dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar waktu dalam penyelesaian karyawan
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil kerja dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang mampu menjalankan fungsi kerjanya
- 6) Komitmen kerja, suatu tingkat karyawan yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada pada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Pengertian penilaian kinerja menurut para ahli²⁹:

²⁹ Ibid.

- 1) Menurut Cascio penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan seseorang atau kelompok
- 2) Bambang wahyudi penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja karyawan termasuk potensi pengembangannya

Tujuan dari Penilai kinerja Menurut SyaifudinAlwi³⁰ yaitu hasil penilaian sebagai dasar pembagian kompensasi, hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* dan hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistemseleksi.

Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah (1) Penyesuaian kompensasi, (2) Perbaikan kinerja, (3) Kebutuhan latihandan pengembangan, (4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja (5) Guna kepentingan penelitian pegawai dan (6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

3. Konsep Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut para ahli, ada beberapa definisi kecerdasan emosional, antara lain ³¹:

³⁰ Ibid.,191.

³¹ Kaswan, *Perilaku Organisasi*...,356.

- 1) Menurut Mayer dan Salovey berpendapat bahwa kecerdasan emosi melibatkan kemampuan mempersepsi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi; kemampuan mengakses dan atau menghasilkan perasaan ketika emosi itu memfasilitasi pikiran; kemampuan memahami dan pengetahuan emosi dan pengetahuan emosional; kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual
- 2) Menurut Daniel Goleman menyatakan bahwa kecerdasan Emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain
- 3) Menurut Reuven Bar-On memberikan pendapatnya bahwa kecerdasan emosi adalah kompetensi, keterampilan, dan fasilitator emosional dan sosial yang berdampak terhadap perilaku yang cerdas.

Dari berbagai banyak pendapat dari para ahli yang mengutarakan pendapat mengenai pengertian dari kecerdasan sosial maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kecerdasan emosi secara umum adalah kemampuan untuk mampu mengenali, mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan mampu mengelola hubungan sosial yang baik dengan orang lain serta lingkungan sekitarnya sehingga berdampak pada perilaku yang baik pula.

Bagi karyawan kecerdasan emosional memiliki arti kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam hal mengenali dan mengendalikan emosi diri secara baik serta mampu memelihara hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja sehingga berdampak dengan hasil kerja yang baik.

b. Indikator Kompetensi Kecerdasan Emosi

Menurut Daniel Goleman kompetensi kecerdasan emosi terdiri dari Empat klaster di antaranya ³²:

1) Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami kekuatan, kelemahan, kebutuhan, nilai-nilai, ambisi, suasana hati, emosi, dorongan diri sendiri dan dampaknya terhadap orang lain. Pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengendalikan atau memberi arah impuls, perasaan, dan suasana hati yang merusak.

Kesadaran diri dan pengaturan diri memiliki dampak pada kepercayaan diri, menjadi bisa dipercaya, memiliki integritas, dan terbuka untuk belajar. Orang yang memiliki tingkat kesadaran tinggi memahami bagaimana perasaannya mempengaruhi dirinya, orang lain, dan kinerjanya.

³² Ibid.,357-368.

2) Manajemen diri

Menurut John C. Maxwell dan Peter V. Drucker menyatakan bahwa dalam konteks manajemen diri, kita harus mengelola beberapa wilayah, yaitu :

a) Mengelola emosi

Diantara keterampilan yang berisi kecerdasan emosi, pengelolaan emosi merupakan hal yang terpenting untuk komunikasi interpersonal yang efektif karena merupakan salah satu kecakapan yang memengaruhi pengalaman dan ekspresi emosi.

b) Mengelola waktu

Menurut Peter Drucker mengelolah waktu merupakan sumber daya yang paling langka dan jika tidak dikelola yang lain juga tidak dapat dikelola, untuk meningkatkan produktivitasnya karena waktu perlu dikelola dan diinvestasikan. Berikut wilayah utama yang harus ditingkatnya (1) memperbaiki kebiasaan penggunaan waktu, (2) menetapkan tujuan personal, (3) menetapkan prioritas, (4) berkomunikasi dengan baik, (5) menghilangkan penunda.

c) Mengelola prioritas

Beberapa aturan penetapan prioritas, menurut John Maxwell menganjurkan tiga hal dalam menentukan

prioritas (1) arahkan 70% pada kekuatan, (2) arahkan 25% fokus pada hal-hal baru, (3) arahkan 5% fokus pada kelemahan.

Menurut Peter Drucker lakukan hal-hal berikut: (1) lebih diutamakan masa depan daripada masa lalu (2) berfokus pada peluang daripada masalah, (3) pilihlah arah kita sendiri daripada sekedar mengikuti arus, (tetapkan sasaran yang tinggi, raihlah sesuatu yang akan berbeda bukan sesuai yang aman dan mudah untuk dilakukan).

d) Mengelola energi

Pengelolaan energi adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan terutama perihal energi fisik karena jika tidak dikelola dengan baik akan menurunkan kemampuan mengelola emosi dan kemampuan konsentrasi. Maka dari itu haruslah mengamati tanda-tanda penurunan energi agar bisa memperbaikinya, karena banyak orang cenderung berkinerja sangat baik ketika mereka merasakan energi positif dan juga berlaku sebaliknya.

e) Mengelola pikiran

Kebugaran mental adalah sikap umum berupa optimisme, kepercayaan diri, dan keramahan yang secara positif yang mempengaruhi segala sesuatu yang dilakukan. Untuk

mencapainya harus berlatih rutin hingga hal tersebut menjadi bagian dari karakter dan kepribadian.

f) Mengelola kata

Perkataan yang keluar memiliki dampak yang sangat besar bagi orang yang mendengarkannya. Oleh karena itu mengelola kata dengan sebaik-baiknya akan menimbulkan hal yang positif dan juga pikiran/ mental yang positif pula.

g) Mengelola kehidupan pribadi

Menurut John C. Maxwell mendefinisikan kesuksesan dengan kata yang sederhana namun sangat dalam isinya (1) mengetahui tujuan hidup, (2) bertumbuh untuk mencapai potensi (3) menabur benih yang bermanfaat untuk orang lain.

h) Mengetahui kekuatan

Kekuatan yang dimiliki di antaranya bakat, kecerdasan, kesempatan yang sebagian besar masih tertutup rapi kecuali jika mau membukanya melalui keputusan dan upaya sendiri untuk menggunakannya.

i) Mengetahui cara memperlakukan karyawan.

Sedikit sekali orang yang mengetahui cara mereka memperlakukan karyawan, bahkan pada umumnya tidak mengetahui bahwa antar karyawan yang berbeda maka cara memperlakukannya juga dengan cara yang berbeda pula,

oleh karena itu mengetahui cara memperlakukan karyawan adalah hal terpenting untuk menghasilkan kinerja terbaik

3) Kesadaran sosial

Merujuk pada spektrum yang menentang dan secara instan merasa keadaan batiniah orang lain sampai memahami perasaan dan pikirannya. Hal ini meliputi empati dasar, penyelarasan, dan ketetapan empatik

4) Manajemen hubungan

Unsur membangun hubungan yang baik, orang harus memahami unsur-unsur hubungan, unsur-unsur esensial hubungan yang sehat. Ketika ada sesuatu yang bermasalah, sinyal intuitif memberitahunya. Menurut manion setidaknya ada tiga unsur yang esensial antara pemimpin dan pengikutnya yaitu kepercayaan, saling menghargai/menghormati, dan komunikasi.

4. Konsep Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi

Definisi Motivasi menurut para ahli ³³ :

- 1) G.R Terry mengemukakan bahwa motivasi ialah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsang dalam melakukan suatu tindakan.

³³Al fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidarjo:Indomedia Pustaka, 2018), 259.

- 2) French dan Raven menyatakan definisi motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu
- 3) Bernald Berelson dan Gary A. Stainer menyatakan bahwa motivasi adalah semua mengenai keadaan jiwa dan mental yang memberikan energi, mendorong kegiatan yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan sehingga mencapai kepuasan
- 4) Ernest J. Cormick mengemukakan bahwa motivasi kerja jika hubungannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan. Memelihara dan mengarahkan para perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dan tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi serta mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan seperti yang diinginkan.

Tujuan dari diberikan motivasi antara lain³⁴ (1) Mendorong gairah kerja karyawan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) Meningkatkan produktivitas, (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, (5) Meningkatkan

³⁴ Al-Fadjar Anshori dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber...*, 262.

kedisiplinan, (6) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) Menciptakan suasana hubungan kerja karyawan, (8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, (9) Mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas, (10) Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku.

Motivasi digolongkan menjadi 2 macam yaitu:³⁵ Motivasi Internal / Intrinsik adalah motivasi yang tumbuh dalam diri tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan dan Motivasi eksternal/ektrensik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Adapun Klasifikasi Motivasi ada tiga, yaitu Motivasi Kuat, yaitu motivasi yang ada dalam diri seseorang dalam kegiatan sehari-hari memiliki harapan yang positif, harapan yang tinggi dan keyakinan yang tinggi bahwa akan menyelesaikan apa yang diinginkan tepat waktu sesuai yang ditentukan. Motivasi sedang, yaitu motivasi yang ada dalam diri seseorang memiliki keinginan yang positif harapan yang tinggi tapi memiliki keyakinan yang rendah bahwa dirinya dapat bersosialisasi dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Motivasi Lemah, apabila dalam diri manusia memiliki harapan dan keyakinan yang rendah bahwa dirinya dapat berprestasi.

³⁵ Ibid.,283.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri manusia, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga menjadi puas, meliputi³⁶ ;
 - a) Faktor Fisik segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik seseorang
 - b) Faktor proses mental suatu proses yang tidak terjadi begitu saja namun ada kebutuhan yang mendasari munculnya motivasi tersebut.
 - c) Faktor Herediter yaitu tipe kepribadian yang sudah ada sejak lahir.
 - d) Keinginan dalam diri sendiri, yaitu keinginan untuk melepaskan dari keadaan yang tidak diinginkan menuju keadaan yang sesuai dengan keinginan.
 - e) Kematangan usia, akan mempengaruhi pada proses berpikirdan pengambilan keputusan.
2. Faktor Eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang merupakan pengaruh dari orang lain atau lingkungan.
 - a) Faktor Lingkungan, sesuatu yang berada di sekitaryang sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan karyawan

³⁶ Ibid.,288.

- b) Dukungan sosial, salah satunya dalam bentuk dukungan emosional
- c) Fasilitas, ketersediaan fasilitas yang menunjang akan berpengaruh dalam pelaksanaan karyawan
- d) Media, merupakan sarana untuk menyampaikan pesan atau info terkait karyawan

b. Indikator Motivasi Kerja

Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari :

1) Motif

Adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertindak laku atau bersikap tertentu, atau dorongan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna memenuhi kepuasannya yang belum terpuaskan.

2) Ekspektasi

Mengacu pada pendapat Victor Vroom mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. dan dengan adanya keyakinan dan harapan untuk sukses dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya.

3) Insentif

Menurut pendapat dubin menyatakan bahwa pada dasarnya insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan memelihara kegiatan agar mengarah langsung pada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain.

5. Konsep Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok³⁷. Menurut nitisemone lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan³⁸

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan³⁹.

³⁷ Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia ...*",62

³⁸ Nitisemone, "*Mnaajmene Personalian.*",87

³⁹ Ibid.,

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

Adapun jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:⁴⁰

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan

⁴⁰ Sedarmayanti "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017....,

bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik di antaranya: (1) pencahayaan di tempat kerja. (2) Temperatur di tempat kerja. (3) kelembaban di tempat kerja. (4) sirkulasi udara ditempat kerja. (5) kebisingan di tempat kerja. (6) getaran mekanis di tempat kerja. (7) Bau-bauan di tempat kerja. (8) tata warna ditempat kerja dan (9) dekorasi ditempat kerja.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dalam di antaranya: (1) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka. (2) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.⁴¹

Lingkungan kerja yang dibahas pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik karena perubahan lingkungan yang dilakukan di PT Wahana Mediteks Indonesia terkait dengan kondisi non fisik. Tidak ada perubahan dalam temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, meja, kursi, dan lingkungan fisik lainnya

⁴¹ Sedarmayanti, "Perencanaan&Pengembangan Sumber Daya Manusia".(Bandung:REFIKA,2017),45

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a) Penerangan cahaya
 - b) Suhu udara
 - c) Kebersihan
 - d) Penggunaan warna
 - e) Keamanan
 - f) Jam kerja
- 2) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik antara lain :
 - a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b) Hubungan kerja antar rekan kerja

Menurut Destefano dalam Niar Pudo Utami Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut⁴²:

- 1) Prosedur Kerja, adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Standar Kerja, adalah persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

⁴² Niar Pudy Utami, "Pengaruh Lingkungan kerja Non Fisik dan Job Insecurity terhadap Kepuasan kerja serta turnover intention pada PT Mandiri Utama Finance Korwil Jember" (Tesis-Universitas Jember, Jember, 2018), 66

- 3) Pertanggungjawaban Supervisor, Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Kejelasan Tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
- 5) Sistem Penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif. F
- 6) Hubungan antar Karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah indikator yang diutarakan menurut Destefano dalam Niar Pudo Utami, karena peneliti menganggap bahwa indikator tersebut lebih cocok dengan fenomena yang terjadi di PT Wahana Meditek Indonesia yang

berkaitan dengan lingkungan Kerja Non Fisik selama masa pandemic *Covid-19*.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Wulandari (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian Kecerdasan Emosional - Meneliti mengenai Kinerja Karyawan
2.	Yolanda Citra Utama (2021)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Harapan Bunda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan dan positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Harapan Bunda	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel penelitian Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian kecerdasan Emosional - Meneliti tentang Kinerja Karyawan

3.	Fenny Febriana Winandar (2021)	Pengaruh Budaya kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan dapat memediasi pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel penelitian Budaya kerja - Variabel kepuasan kerja sebagai mediasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian kecerdasan emosional - Meneliti tentang Kinerja Karyawan
4.	Cindy Claudia F.M. Djara dan Rolland Fangidae (2020)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah NTT	Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah NTT, sedangkan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel penelitian kecerdasan spiritual 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian kecerdasan emosional - Meneliti tentang Kinerja Karyawan
5.	Aldo Fransisco Arianto (2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Dalam Pembelajaran Daring Di Min 1 Gresik	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian Motivasi Kerja - Meneliti tentang Kinerja Karyawan
6.	Winna Thresia Kurniawan (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kpr Jogja	Dari analisis yang telah dilakukan, menunjukkan secara simultan dan parsial bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel penelitian Budaya Organisasi dan 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel penelitian Motivasi Kerja - Meneliti tentang Kinerja Karyawan

				<i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	
7.	Brendi Wijaya (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Marketing Universitas Xyz Di Jakarta Utara	Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Kompensasi Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, variabel moderasi Lingkungan Kerja membawa pengaruh yang lebih baik pada pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Lingkungan Kerja sudah tepat sebagai variabel moderasi..	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel Konflik peran ganda, Stress Kerja dan Beban Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Meneliti tentang Kinerja Karyawan - Meneliti Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
8.	Bhima Nata Hadi Surya (2018)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kanwil Kementerian Agama Daerah Istimewa Yogyakarta)	Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel Displin Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Motivasi - Meneliti tentang Kinerja Karyawan - Meneliti Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
9.	Sigit Sudrajat (2018)	Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PT Garuda Mas Semesta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik - Meneliti tentang Kinerja Karyawan

10.	Chelsea Refma Valmy Al Hazmi (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas kerja, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan atas kinerja tiap pegawai dan keduanya secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada kinerja semua pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel fasilitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik - Meneliti tentang Kinerja Karyawan
11.	Aan Supriad dan Vera Anitra (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda	lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone.	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik - Meneliti tentang Kinerja Karyawan

C. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan penjelasan teori di atas dapat dijelaskan sebuah kerangka konseptual untuk menjelaskan hubungan dari variabel bebas (*independen*) yaitu kecerdasan emosional dan motivasi Kerja terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan serta variabel moderasi yaitu lingkungan kerja Nnn fisik adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Pada jaman ini banyak persaingan di dunia kerja, bahkan persaingan tersebut tidak meliputi kemampuan *hardskill* saja tetapi juga *soft skills* sangat berperan penting. Biasanya perusahaan membutuhkan karyawan yang cekatan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif, bisa bekerja secara tim dan bisa mengembangkan diri disebuah organisasi karena *soft skills* memiliki peranan penting dimana manusia memiliki kemampuan untuk beradaptasi, berkomunikasi, dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah. Modal sukses di lapangan pekerjaan softskill memegang 80%.⁴³

Ditengah Pandemi *Covid-19* seperti ini agar secara efektif dapat menjawab tantangan yang dihadirkan oleh lingkungan global yang semakin turbulen karyawan harus memiliki kapasitas untuk memahami dan mengenal dirinya yang disebut dengan kecerdasan emosional, maka dari itu kecerdasan emosional menjadi sangat penting ketika seseorang bekerja dalam organisasi karena terdapat hubungan yang erat antara

⁴³ Farida Elmi, *Telisis Manajemen...*, 188.

kecerdasan emosi dan kinerja yang tinggi. Memang dibutuhkan beberapa kemampuan untuk dapat bekerja dalam organisasi, namun masih banyak individu yang mahir menjalankan organisasi dan cakap dalam menggunakan kompetensi teknisnya, tetapi masih gagal ataupun kurang optimal dalam menjalankan tugasnya dikarenakan kurangnya kompetensi emosi.

Dari paparan di atas dapat menguatkan pentingnya kecerdasan emosi di dalam dunia kerja terlebih dimasa Pandemi *Covid-19*. Danial Goleman seorang pakar kecerdasan emosi menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang luar biasa di berbagai jenis pekerjaan, bahkan di bidang apapun, kompetensi emosi adalah dua kali lebih penting daripada kemampuan kognitif saja⁴⁴. Semakin baik seseorang dalam mengelola diri dan emosi maka semakin baik pula seseorang melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin baik

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Griffin menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu,. Sementara itu, menurut Derry menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil kinerja yang diperoleh⁴⁵.

⁴⁴ Kaswan, *Perilaku Organisasi Positif...*, 356.

⁴⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen...*, 50

Motivasi pada individu sangat penting karena motivasi yang dimiliki akan mempengaruhi perilaku seseorang termasuk dalam pekerjaannya. Tinggi rendah motivasi yang dimiliki seseorang mempengaruhi timbulnya keinginan dan kekuatan serta arah pada tingkah laku yang ditampilkan⁴⁶. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi hasil kinerja,

3. Lingkungan Kerja Non Fisik dalam memoderasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Menurut Goleman menyatakan 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.⁴⁷ Menurut Zohar dan Marshall mengatakan bahwa kecerdasan intelektual adalah kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi⁴⁸. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan⁴⁹. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional dan

⁴⁶ Al Fadjar Anshory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber,...* 261.

⁴⁷ Luis Enrique García Reyes, "Kecerdasan Emosional Pada Remaja Akhir," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–1699, <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id>.

⁴⁸ Nyoman Ari Surya Dharmawan, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor" 59, no. 1 (n.d.): 837–853.

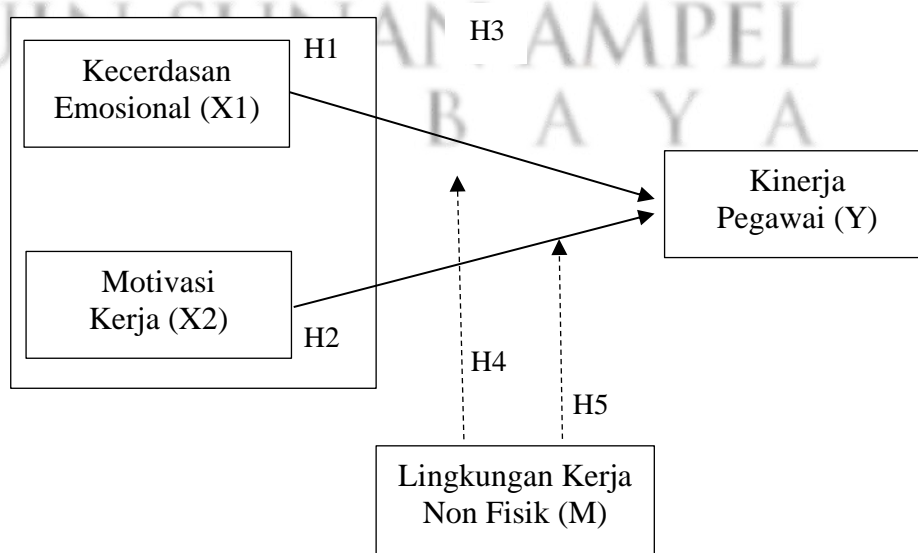
⁴⁹ Fariz Ramanda Putra Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 94.

yang tinggi serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula.

4. Lingkungan Kerja memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Griffin menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu,. Sementara itu, menurut Derry menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan variasi kerja yang berhubungan dengan sikap kerja dan hasil kinerja yang diperoleh. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja yang baik kemudian didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat mempengaruhi hasil kerjanya yang baik pula.

Gambar 2.1 Konseptual Riset



Keterangan :

—————▶ : Pengaruh variabel Dependen

-----▶ : Pengaruh Moderasi

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah dan kerangka konseptual. Dikatakan sementara sebab jawaban baru diduga berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta yang akan diperoleh melalui pengumpulan data.

Atas dasar ulasan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian :

H1: Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Meditek Indonesia selama masa Pandemi *Covid-19*.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT Wahana Meditek Indonesia selama Masa Pandemi *Covid-19*.

H3: Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT Wahana Meditek Indonesia selama Masa Pandemi *Covid-19*.

H4: Lingkungan Non Fisik memoderasi hubungan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama Masa Pandemi *Covid-19*.

H5: Lingkungan Non Fisik memoderasi hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama Masa Pandemi *Covid-19*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun klasifikasi penelitian berdasarkan tujuannya, peneliti menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Priyono mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang diteliti. Melalui angket dan sebagainya dapat mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Melalui penelitian deskriptif ini peneliti akan memaparkan yang sebenarnya terjadi mengenai keadaan sekarang ini yang sedang diteliti⁵⁰.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian ilmiah sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebab dengan penggunaan metode kuantitatif ini, informasi yang diperlukan dalam proses analisis data penelitian muda didapat dan memerlukan waktu yang lebih singkat daripada kualitatif. Sehingga mempermudah peneliti dalam mengambil kesimpulan yang tepat dari penelitian yang dilakukan.

Sedangkan metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan

⁵⁰ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, □□□□ □□□□ □□□□□□, vol. 1999 (Zifatama Publishing, 2008).37.

untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang sebuah keyakinan, sebuah pendapat, sebuah karakteristik, sebuah perilaku, atau hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis mengenai variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu⁵¹.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu penelitian adalah waktu pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari - April tahun 2022
2. Tempat penelitian adalah tempat dimana suatu penelitian dilaksanakan. Tempat penelitian yang peneliti tetapkan adalah PT Wahana Meditek Indonesia tepatnya Perum Bogorami Indah Regency Jl. Bulak Setro Indah 2 Blok B No.21, Surabaya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Creswell dalam buku Indrawati menuliskan secara singkat bahwa populasi dapat diartikan sebagai sekelompok orang yang terdiri dari individu-individu yang juga memiliki karakteristik yang sama. Dalam pengertian lain populasi diartikan sebagai suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian⁵². Sejalan

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung:Alfabeta,2018),128.

⁵²Indrawati, *Metode Penelitian Kualitatif Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Informasi dan Komunikasi*, (Bandung: REFIKA, 2018) 205.

dengan pokok permasalahan serta alasan pemilihan judul, maka peneliti secara sengaja mengambil populasi yaitu jumlah keseluruhan karyawan pada PT Wahana Meditek Indonesia sebanyak 70 Karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi sudah seharusnya untuk benar-benar mewakili dari populasi. Sedangkan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode *purposive sampling*, adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵³ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai Karyawan Tetap
- b. Karyawan yang aktif bekerja secara WFO ataupun WFH selama pandemi *Covid-19* berlangsung
- c. Bukan termasuk Petugas Kebersihan, Petugas Keamanan dan Kepala Bagian/Devisi

Sejalan dengan populasi yang telah ditentukan, dapat dijelaskan secara rinci bahwa total karyawan berstatus karyawan tetap dan aktif bekerja

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian...*,140.

baik secara WFH dan WFO selama pandemi *Covid-19* berlangsung sebanyak 70 karyawan, dari jumlah 70 karyawan yang memasukan kriteria kemudian lebih dipersempit dengan tidak mencantumkan petugas kebersihan sebanyak 4 orang, petugas keamanan 2 orang dan 9 kepala bagian dikarenakan pegawai kebersihan dan keamanan tidak berstatus karyawan tetap dan tidak termasuk karyawan yang secara operasional pekerjaannya berdampak secara langsung pada kinerja perusahaan, juga termasuk kepala bagian tidak dimasukkan dalam sampel karena pekerjaannya mengontrol kinerja para bawahannya agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Dari ketentuan serta penjelasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari atas jenis variabel, yaitu satu variabel

independen (X), dan variabel *dependen* (Y). Berikut penjelasannya :

1. Variabel Bebas atau *Independent Variabel*

Yaitu variabel bebas atau variabel pengaruh dalam penelitian ini di antaranya Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

2. Variabel Terikat atau *Variabel Dependen*

Variabel Terikat atau variabel yang dipengaruhi. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan pada PT Wahana Meditek Indonesia selama Pandemi *Covid-19*.

3. Variabel Moderasi

Variabel yang mempekeruat atau memperlemah hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Variabel moderasi pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik selama Pandemi *Covid-19*.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penggambaran atau penjelasan mengenai definisi yang memiliki arti dan dapat menguraikan makna dari setiap variabel yang digunakan serta indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel⁵⁴.

Berikut ini merupakan definisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kecerdasan Emosional	kemampuan untuk mampu mengenali, mampu mengendalikan emosi diri sendiri dan mampu mengelola hubungan sosial yang baik dengan orang lain serta lingkungan sekitarnya sehingga berdampak pada perilaku yang baik pula.	1. Kesadaran diri 2. Manajemen diri 3. Kesadaran sosial 4. Pengelolaan hubungan	Skala Likert
Motivasi Kerja	Dorongan yang ada dala diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi serta mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menpai kepuasan sepertiyang diinginkan	1. Motif 2. Insentif 3. Harapan	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaansesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala Likert

⁵⁴ B A B Iii and Metodologi Penelitian, "BAB II Metodologi Penelitian" (2010): 40–52.

		6. Komitmen Kerja	
Lingkungan Kerja Non Fisik	Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan..	1. Prosedur kerja 2. Standar Kerja 3. Pertanggung jawaban supervisor 4. Sistem pengharagaan 5. Hubungan antar karyawan	Skala Likert

Sumber: Olah Data Peneliti

F. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Skala sikap perhitungan validitas angket pada penelitian ini, dilakukan dengan cara membagikan angket kepada karyawan pada PT Wahana Meditek Indonesia selama Pandemi *Covid-19* yang terpilih sebagai sampel yang mewakili dalam menguji ketepatan instrumen atau angket. Sebelum diujikan haruslah ditentukan terlebih dahulu validitasnya. Validitas berasal dari kata *validity* yang diartikan tepat yakni sejauh mana ketepatan dan kecamatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya⁵⁵.

Insrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kusioner atau angket. Penulis mengambil langkah untuk melakukan uji validitas guna mengetahui seberapa besar kevalidan dari alat ukur yang digunakan dengan analisis validitas metode *Corrected Item Total Corelation* dengan bantuan program SPSS 2.1.

⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian....*,118.

Hasil uji validitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:⁵⁶

- Nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka dinyatakan **Valid**
- Nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka dinyatakan **Tidak Valid**

2. Uji Reabilitas

Reabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan akan hasil tes. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut memberikan hasil yang tetap⁵⁷.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 2.1.

Hasil uji Realibilitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut :⁵⁸

- Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan Reliabel
- Jika Nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak Realiabe

G. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini mencakup data tentang hasil penelitian melalui instrumen penelitian kuisisioner pada nasarumber yang

⁵⁶ Ibid.,

⁵⁷ Husaini Usman, dan Purnmo Setiady akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta:Bumi Aksara,2009), 28.

⁵⁸ Ibid.,

terlibat dalam proses penelitian. Data tersebut, terkait dengan data mengenai ruang lingkup kecerdasan emosional, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Meditek Indonesia selama Pandemi Covid-19. Data yang terkumpul akan dijadikan bahan analisis untuk penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian iniantara lain :

1. Data Primer

Jenis data yang digunakan sebagai dasar utama penelitian. Jenis data ini berupa hasil data yang didapat dari kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

2. Data Sekunder

Jenis data yang digunakan sebagai data pendukung penelitian. Jenis data ini dapat berupa hasil wawancara dengan responden, buku-buku, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Sumber Primer

Pengertian dari sumber primer sendiri adalah perolehan data bersala dari sumber yang asli ataupun yang pertama⁵⁹. Pendapat lain dari S.Nasution data primer adalah data yang yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sumber data primer penelitian ini didapat dari proses wawancara dengan HRD PT Wahana Meditek

⁵⁹ Muhammad, *Metodelogi Penilitia Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 102.

Indonesia Bpk. Muji Rachmat Saputra dan pengajuan kuisioner kepada karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama Pandemi *Covid-19* dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang cara memperolehnya dalam bentuk yang sudah jadi atau data yang siap untuk langsung digunakan, sebab sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain dan biasanya data tersebut sudah berwujud sebuah data yang dipublikasi⁶⁰.

Sumber data sekunder pada penelitian ini didapat dari jurnal-jurnal dan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya.

H. Teknik Pengumpulan Data

Setelah mengetahui sumber data maka dalam penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penulis menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner atau angket

1. Angket

Adalah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang umum namun tetap sesuai dalam jangkauan ruang lingkup penelitian, dengan cara mengedarkan formulir yang berisikan daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai hal yang diteliti kepada para responden atau sasaran subjek penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban dan tanggapan dari responden⁶¹

⁶⁰ Ibid., 108

⁶¹ Moh Prabudin Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 78.

Adapun skala pengukuran yang dipakai adalah *skala likert*. Penggunaan skala ini biasa digunakan guna mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang responden atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini sudah diputuskan secara detail oleh peneliti, yang selanjutnya akan disebut juga sebagai variabel penelitian.⁶² Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala ini memiliki kelas dan nilai yang berbeda, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, sementara guna keperluan analisis penelitian maka setiap kelas dari jawaban akan memiliki skor. Adapun skala likert yang peneliti gunakan adalah skala likert 1 sampai 5. Dasar penggunaan skala likert 1-5 dikarenakan menurut Budiaja dalam penelitiannya bahwa skala 1-5 memiliki indeks validitas, reliabilitas, kekuatan diskriminasi serta stabilitas yang baik.⁶³

Berikut tabel penilaian penggunaan skala likert dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor	Kriteria Jawaban	Inisial
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Ragu-Ragu	R
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Olah Data Peneliti

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 158.

⁶³ Weksi Budiaji, "The Measurement Scale and Number of Responses in Likert Scale," *Journal of Agricultural and Fisheries Sciences* 2, no. 2 (2013): 127–133.

2. Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari buku, jurnal serta karya tulis ilmiah terdahulu lainnya yang membahas mengenai topik yang sama dengan penelitian yang dilaksanakan.

I. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui presentase dari persepsi karyawan PT Wahana Mediteks Indonesia, untuk mengukur pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada PT Wahana Meditek Indonesia pada masa *Pandemic Covid-19*, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang disebar pada 55 responden.

Menurut Setia Ningsih dan Hendra Dukalang⁶⁴ data interval juga dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring setiap jawaban dari responden. Masing-masing item pernyataan disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai dengan keadaan responden pada saat mengisi kuesioner. Setiap jawaban memiliki nilai yaitu 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban ragu-ragu (R), 4 untuk jawaban setuju (S) dan untuk jawab 5 sangat setuju (SS).

⁶⁴ Setia Ningsih and Hendra Dukalang, "Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *Jambura Journal of Mathematics* 1, no. 1 (2019): 43–53.

Dari jawaban tersebut kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan persentase dengan langkah-langkah sebagai berikut:

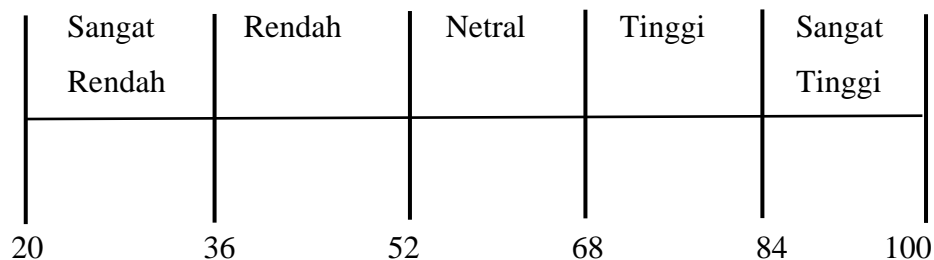
- a. Nilai total adalah jumlah dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari 55 responden.
- b. Presentase adalah nilai total item dibagi dengan nilai total terbesar dikalikan 100%.
- c. Jumlah responden adalah 55 orang, dan nilai skala pengukuran terbesar adalah 5, sedangkan skala pengukuran terkecil adalah 1, maka:
 Jumlah nilai total terbesar = $55 \times 5 = 275$
 Jumlah nilai total terkecil = $55 \times 1 = 55$.
- d. Menentukan nilai presentase terbesar dan terkecil:
 Nilai presentase terbesar = $\frac{275}{275} \times 100\% = 100\%$
 Nilai presentase terkecil = $\frac{55}{275} \times 100\% = 20\%$
- e. Nilai jarak antara presentase terbesar dan terkecil adalah $100\% - 20\% = 80\%$. Jika nilai rentang dibagi dengan lima skala pengukuran, maka diperoleh nilai interval sebesar 16%. Kriteria dari interpretasi dapat dilihat

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian

No.	Presentase	Kriteri Penilaian
1	20% - 36%	Sangat Rendah
2	37% - 52%	Rendah
3	53% - 68%	Netral
4	69% - 84%	Tinggi
5	85% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data Peneliti

- f. Untuk melihat kategori setiap presentase di atas maka dibuatlah garis kontinum, seperti dibawah ini:



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengukur apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak.⁶⁵ Dalam hal ini uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dan dipadukan dengan uji deskriptif dengan Kurva Normal *P-P Plots*.

1) Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah salah satu uji statistik nonparametrik yang digunakan untuk mengetahui distribusi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Hasil uji Normalitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

- Jika Nilai Angka Probabilitas atau Signifikan *Asym.Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dinyatakan Berdistribusi Normal
- Jika Nilai Angka Probabilitas atau Signifikan *Asym.Sig (2-tailed)* < 0.05 maka dinyatakan Tidak Berdistribusi Normal

⁶⁵ Eti Rochaety, Ratih Tresnati, and Abdul Latief Majdid, *Metodelogi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS Edisi 2*, 2nd ed. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2019).177

2) Uji Normal *P- P Plots*

Uji *Normal P-P Plots* merupakan salah satu uji statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti.

Hasil uji Normal P-Plot dapat diketahui dengan adanya ketentuan sebagai berikut:

- Data dikatakan **Berdistribusi Normal** jika data/ titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- Data dikatakan **Tidak Berdistribusi Normal** jika data/ titik-titik menyebar tidak di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Guna menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi⁶⁶. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi masalah hubungan di antara variabel bebas dengan ketentuan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIP < 10$

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Apabila membentuk pola

⁶⁶ Ety Rochaety, Metodologi Penelitian Bisnis ..., 179.

tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.⁶⁷

3. Uji Pengaruh

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda Uji regresi linier Sederhana dilakukan agar peneliti mengetahui pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen.⁶⁸

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dinyatakan:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung \leq t tabel maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁶⁹

Berdasarkan nilai Signifikasi dinyatakan:

- 1) Jika nilai Sig $>$ 0.05 maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Sig $<$ 0.05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

⁶⁷ Ibid., 181

⁶⁸ Ibid., 113.

⁶⁹ Muliawan dan Muhlis, "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Indomaret Kota Bukit Purwakarta, Jurnal Ekonomi, No.1, Vo.9 (Juni,2018),75.

b. Uji F

Untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen⁷⁰. Dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{table}$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{table}$, maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independent tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai Sig dinyatakan:

- 1) Jika nilai Sig > 0.05 maka variabel independent berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai Sig < 0.05 maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

c. Uji Determinan Koefisien R

Uji Koefisien determinan dilakukan untuk menghitung seberapa signifikansi atau seberapa besar perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent

d. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana

⁷⁰ Ibid.

dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih independen) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen⁷¹.

Hasil uji MRA dapat diketahui dengan adanya ketentuan berikut :

- Nilai Sig < 0.05 maka dinyatakan **Memoderasi**
- Nilai Sig > 0,05 maka dinyatakan **Tidak Memoderasi**
- Nilai t (bernilai positif) maka dinyatakan **Memperkuat**
- Nilai t (bernilai negative) maka dinyatakan **Memperlemah**



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁷¹ Lie Liana, "Liana Lie Mra Dengan Spss" XIV, no. 2 (2009): 90–97.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

PT Wahana Meditek Indonesia adalah salah satu dari anak perusahaan dari PT Wahana Gumilang Group yaitu perusahaan yang bergerak di bidang Kesehatan sebagai distributor, importir dan produksi disinfektan serta sistem informasi laboratorium. Berdiri sejak 1994 memiliki ±100 karyawan aktif dan memiliki lebih dari 8 kantor cabang yang tersebar diseluruh pulau Jawa dan sekarang jangkauan sudah tersebar di 13 kota di DKI Jakarta, Bandung, Semarang, DI Yogyakarta, Surabaya, Malang, Kediri, Jember, Madiun, Bali, Lombok, dan Kupang. Kami melayani total 10.000 pelanggan termasuk sektor rumah sakit, poliklinik, dokter swasta, departemen palang merah, dan banyak segmen lainnya. Sedangkan Jasa yang tersedia di antaranya Distribusi dan Penjualan, Pengiriman, Pengadaan dan pengembangan pasar, pelayanan Kesehatan, aktivitas impor dan ekspor serta pengembangan IT.

Slogan perusahaan yang tetap dijaga dan dipertahankan hingga saat ini adalah “*Work with Heart*” yaitu percaya dengan ketulusan pada tiap individu dalam perusahaan akan memberikan dampak positif, kerja keras, totalitas, dan kerja tulus merupakan budaya kerja yang akan berdampak pada kebaikan pada karyawan maupun *customer*. Visi Perusahaan adalah “*Support Better Healthcare facility through (Perfection) Distributor service and Profesional*”

supply chain in Indonesia”. Misi Perusahaan adalah “*Strenght company employee relationship through upgrading capability and loyalty, increasing stakeholder partners about business insight and integrity growth, stay close to all customers, covering all medical facilities, and providing most suitable medical and laboratory equipment to cell customers.*”

Adapun Anak perusahaan PT Wahan Gumilang Group di antaranya adalah CV. Multi Sentra Medika yang didirikan pada tahun 1998. Tahun 1999 didirikan CV. Pratamindo Medika yang kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2000 mampu menjalin mitra dengan 30 laboratorium dan rumah sakit di Indonesia Timur. Kemudian pada tahun 2013 dibentuklah PT. Wahan Rizky Gumilang, PT. Pratamindo Mitra Rizky. Pada tahun 2016 perusahaan mampu bekerja sama dengan 100 laboratorium rumah sakit departemen dan mendukung program pemerintah. Pada tahun berikutnya 2017 terbentuklah PT. Mahkota Bintang Rizky sebagai perusahaan importir dan distributor seluruh negara, seiring dengan berjalannya waktu perusahaan semakin berkembang sehingga membuat anak cabang perusahaan sesuai dengan perkembangan bidang yang diperulka di antaranya PT. Multi Rizky Medika, PT. Pratamindo Mitra Niaga, PT. Berdaya Energi Indonesia, PT Tiga Putra Sekawan dan PT Wahana Meditek Indonesia.

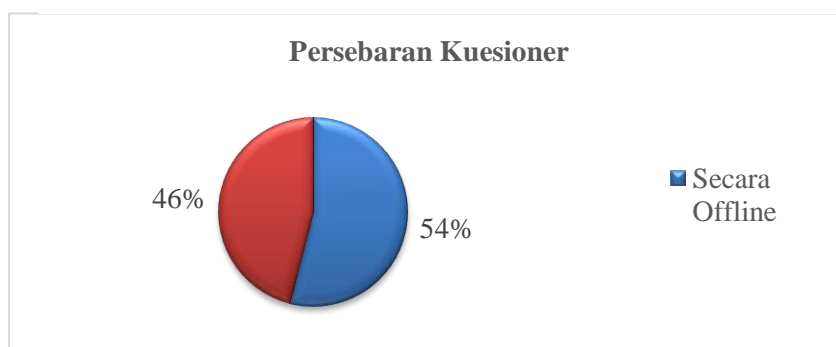
PT wahana Meditek adalah anak perusahaan yang dibentuk dan difokuskan pada bidang pengembangan IT sehingga hanya berfokus pada hal yang berkaitan dengan IT salah satu produk sekaligus program yang dimiliki adalah Periksain merupakan perusahaan teknologi kesehatan di Indonesia

yang memiliki misi sederhana untuk meningkatkan layanan kesehatan melalui inovasi. Platform yang menyediakan dan menampilkan pemeriksaan laboratorium dari berbagai laboratorium mitra untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada Pelanggan. Tidak hanya meningkatkan pendapatan laboratorium mitra, namun juga memberikan kesempatan bagi pejuang medis untuk mendapatkan penghasilan tambahan dengan menjadi mitra Phlebotomis. Dengan menggunakan layanan Periksain, mitra Phlebotomist akan mengambil spesimen di rumah atau kantor yang kemudian mengantarkannya ke laboratorium pilihan *customer*.

B. Karakteristik Responden

Karyawan PT Wahana Mediteks Indonesia merupakan responden dalam penelitian ini, secara keseluruhan berjumlah 70 karyawan namun peneliti tidak menggunakan secara keseluruhan, terkecuali tenaga kebersihan, tenaga keamanan dan para tasan sehingga hanya berjumlah 55 responden. Kuisisioner ini dibagikan baik secara *offline* pada tanggal 6 April 2022 sedangkan secara *online* dimulai pada tanggal 7 April sampai dengan 20 April 2022. Berikut merupakan uraian mengenai sampel yang digunakan yaitu :

Gambar 4.1 Diagram Persebaran Kuesioner



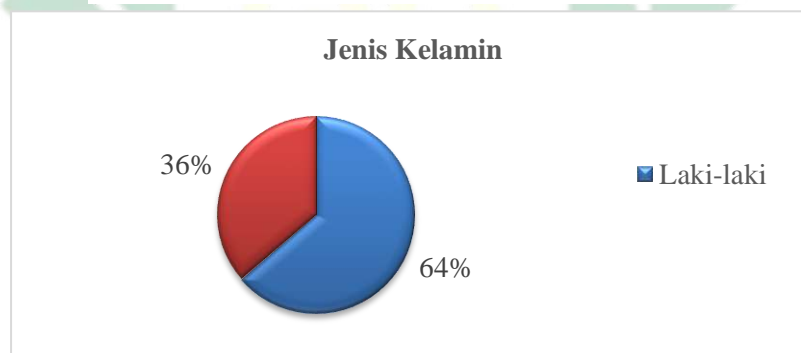
Sumber: Olah data peneliti

Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa total keseluruhan kuisisioner yang diberikan kepada responden baik secara offline maupun secara online sebanyak 55 kuisisioner dan semua kuisisioner yang terkumpul dapat diolah. Pada penelitian ini terdapat karakteristik responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, Jabatan, lama bekerja, pendapatan dan jarak antara tempat tinggal ke tempat kerja.

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu :

Gambar 4.2 Diagram Jenis Kelamin



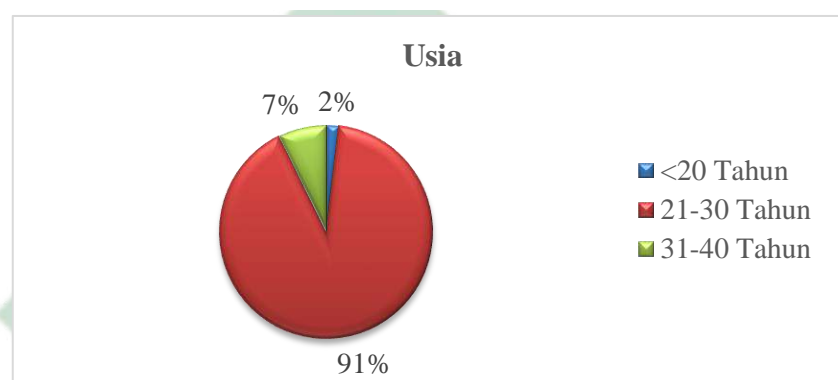
Sumber: Olah Data Peneliti

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang responden (63,6%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang responden (36,4%) dari total seluruh responden yang digunakan. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di PT Wahana Meditek Indonesia dominan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang responden (63,6%).

2. Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner di PT Wahana Meditek Indonesia, maka diperoleh data mengenai rentang umur responden yang dapat dilihat dari table berikut :

Gambar 4.3 Diagram Usia



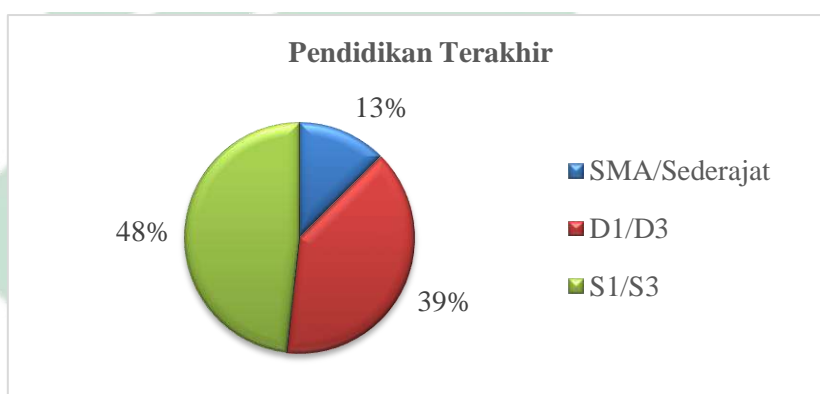
Sumber: Olah Data Peneliti

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berumur kurang dari 20 tahun yaitu hanya 1 orang responden (1,8%), kemudian yang berumur 21-30 tahun sebanyak 50 orang reponden (90,9%), yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 4 orang responden (7,3%). Sedangkan responden yang berumur 41- 50 tahun dan berumur lebih dari 50 tahun tidak ada (0%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di PT Wahana Meditek Indonesia dominan berada pada rentang umur 21-30 tahun, yaitu sebanyak 50 orang responden (90,9%).

3. Pendidikan terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada PT Wahana Meditek Indonesia, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.4 Diagram Pendidikan Terakhir



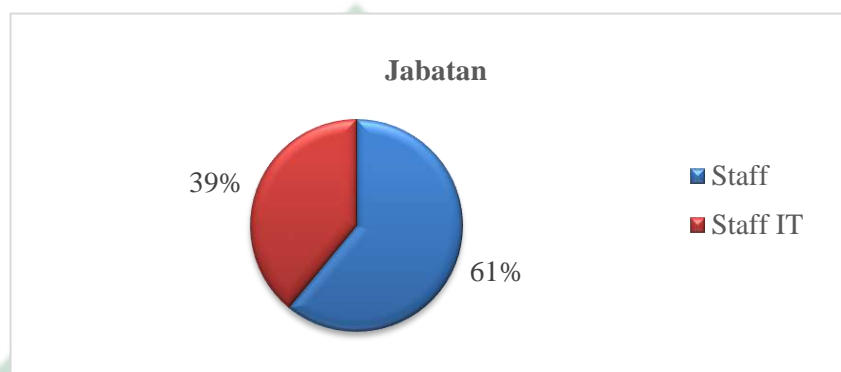
Sumber: Olah Data Peneliti

Data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 55 responden penelitian yang berpendidikan terakhir SMA (Sederajat) adalah sebanyak 7 orang responden (12,7%), yang berpendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 22 orang responden (40%), dan yang berpendidikan terakhir S1-S3 sebanyak 27 orang responden (47,3%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada pt Wahana Meditek Indonesia dominan berpendidikan terakhir S1-S3 yaitu sebanyak 27 orang responden (47,3%).

4. Jabatan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada PT Wahana Meditek Indonesia, maka diperoleh data Jabatan responden yang akan di paparkan pada tabel sebagai berikut :

Gambar 4.5 Diagram Jabatan



Sumber: Data Olah Peneliti

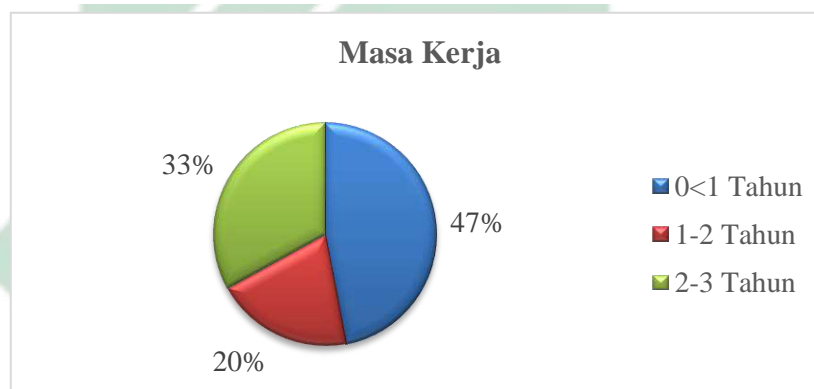
Data pada table di atas menunjukkan bahwa jabatan para karyawan di PT Wahana Mediteks Indonesia relative bervariasi mulai dari admin Support sebanyak 5 responden (9,1%), Backend sebanyak 6 Responden (10,9), CS Representative sebanyak 2 responden (3,6%), *IT Datalogger* sebanyak 2 responden (3,6%), *Front and Probation* sebanyak 5 responden (9,1%), *Launcher* sebanyak 3 responden (5,5%), *Management Project* sebanyak 3 responden (5,5%), *Operational Logistik* sebanyak 4 responden (7,2%), *Partner & Phlebo Executive* sebanyak 1 responden (1,8%), *Progammer* sebanyak 4 responden (7,2%), *QA Engineer* sebanyak 3responden (5,5%), Spv sebanyak 1 responden (1,8%), *Staff Accounting* sebanyak 3 responden (5,5%), *Staff* sebanyak 6 responden

(10,9%), Staff IT sebanyak 5 responden (9,1%), dan *VP Development and Techonolgy* sebanyak 2 orang (3,6%)

5. Masa bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada PT Wahana Meditk Indonesia, maka diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 4.6 Diagram Masa Bekerja



Sumber: Olah Data Peneliti

Data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 55 responden penelitian yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 26 orang responden (47,3%), yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 11 orang responden (20%) dan responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 18 orang (32,7%). Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada PT Wahana Meditek Inodnesia dominan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 26 orang (47,3%).

6. Pendapatan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada PT Wahana Meditek Indonesia, maka diperoleh data tentang lama Pendapatan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.7 Diagram Pendapatan



Sumber: Olah Data Peneliti

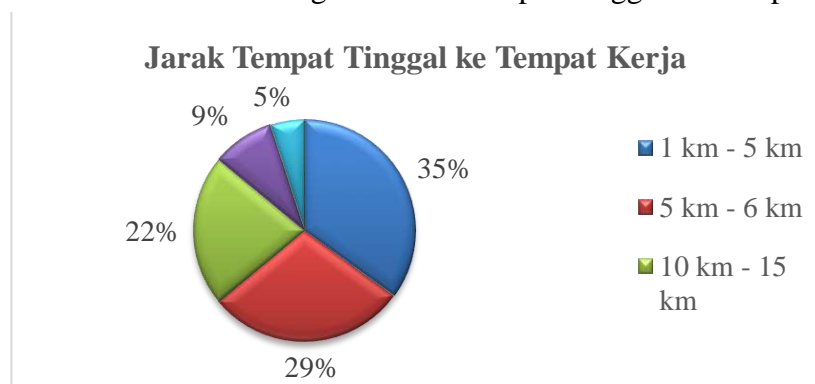
Data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 55 responden penelitian yang berpenghasilan Rp.1.000 .000– Rp.4.000.000 sebanyak 32 orang responden (58,2%) dan yang berpenghasilan Rp.4.000.000– Rp.8.000.000 sebanyak 23 orang responden (41,8%) Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja pada PT Wahana Meditek Indonesia dominan berpenghasilan Rp.1.000 .000– Rp.4.000.000 sebanyak 32 orang responden (58,2%).

7. Jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada PT Wahana Meditek Indonesia, maka diperoleh data

tentang Jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.8 Diagram Jarak Tempat Tinggal ke Tempat Kerja



Sumber: Olah Data Peneliti

Data pada table di atas menunjukkan jarak antara tempat tinggal ke Tempat kerja para karyawan di PT Wahana Mediteks Indonesia relative bervariasi mulai dari jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja sejauh 1 km -5 km sebanyak 19 responden (34,5%), jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja sejauh 5 km -10 km sebanyak 16 responden (29,1%), jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja sejauh 10 km - 15 km sebanyak 12 responden (21,8%), jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja sejauh 15 km -20 km sebanyak 5 responden (9,1%) dan jarak tempat tinggal ke Tempat Kerja sejauh lebih dari 20 km sebanyak 3 responden (5,5%),

C. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

Pada variabel Kecerdasan Emosional terdapat 9 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	N	TS	STS			
1.	X1.3	15	40	0	0	0	55	235	275
		27,3%	72,7%	0%	0%	0%	100%	85,45%	
2.	X1.4	16	34	2	3	0	55	228	275
		29,1%	61,8%	3,6%	5,5%	0%	100%	82,90%	
3.	X1.6	17	36	2	0	0	55	235	275
		30,9%	65,5%	3,6%	0%	0%	100%	85,45%	
4.	X1.7	13	38	0	3	1	55	224	275
		23,6%	69,1%	0%	5,5%	1,8%	100%	81,45%	
5.	X1.8	13	37	1	4	0	55	224	275
		23,6%	67,3%	1,8%	7,3%	0%	100%	81,45%	
6.	X1.9	15	37	0	3	0	55	229	275
		27,3%	67,3%	0%	5,5%	0%	100%	83,27%	
7.	X1.10	13	34	2	6	0	55	219	275
		23,6%	61,8%	3,6%	10,9%	0%	100%	79,63%	
8.	X1.11	14	36	0	5	0	55	224	275
		25,5%	65,5%	0%	9,1%	0%	100%	81,45%	
9.	X1.12	12	36	2	5	0	55	220	275
		21,8%	65,5%	3,6%	9,1%	0%	100%	80%	
Rata-Rata Skor Total							226		
Rata-Rata (%)							82,33%		

- a. **X1.3 (Saya mengetahui bagaimana menguasai perasaan agar tetap tenang dalam situasi yang sulit ketika bekerja di kantor selama pandemi *Covid-19* berlangsung)**

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 27,3% sangat setuju, 72,7% setuju, 0% netral, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.1 item adalah sebesar 85,45% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana 85,45% responden merasa mengetahui bagaimana menguasai perasaan agar tetap tenang dalam situasi yang sulit ketika bekerja di kantor selama pandemi *Covid-19* berlangsung.

- b. **X1.4 (Saya yakin dapat menguasai situasi yang berat saat bekerja di kantor selama pandemi *Covid-19* berlangsung)**

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 29,31% sangat setuju, 61,8% setuju, 3,6% netral, 5,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.4 *item* adalah sebesar 82,90% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 82,90% responden merasa yakin dapat menguasai situasi yang berat saat bekerja di kantor selama pandemi *Covid-19* berlangsung.

c. X1.6 (Saya dapat mengerti perasaan seseorang dengan melihat ekspresinya)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 30,9% sangat setuju, 65,5% setuju, 3,6% netral, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.6 *item* adalah sebesar 85,45% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana 85,45% responden merasa mengerti perasaan rekan kerja dengan melihat ekspresinya di kantor selama pandemi *Covid-19* berlangsung.

d. X1.7 (Saya dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah selama Pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,16% sangat setuju, 69,1% setuju, 0% netral, 5,5% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.7 *item* adalah sebesar 81,45% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 81,45% responden merasa dapat menjadi pendengar yang baik saat rekan kerja berkeluh kesah selama Pandemi *Covid-19* berlangsung.

e. X1.8 (Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja selama pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 67,3% setuju, 1,8% netral, 7,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.8 *item* adalah sebesar 81,45% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 81,45% responden merasa memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja selama pandemi *Covid-19* berlangsung

f. X1.9 (Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja selama pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 27,3% sangat setuju, 67,3% setuju, 0% netral, 5,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.9 *item* adalah sebesar 83,27% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 83,27% responden merasa memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja selama pandemi *Covid-19* berlangsung

g. X1.10 (Saya terampil dalam menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain selama pandemic *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 61,8% setuju, 3,6% netral, 10,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.10 *item* adalah sebesar 79,63% yang termasuk dalam kategori

tinggi, dimana 79,63% responden merasa terampil dalam menjalin komunikasi yang efektif dengan orang lain selama pandemic *Covid-19*

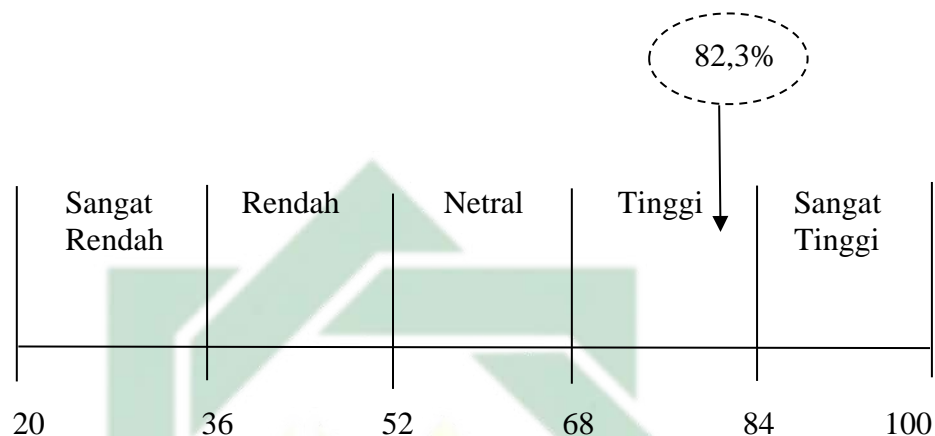
h. X1.11 (Saya terlibat akrab/ikut berperan dalam suatu perbincangan dengan rekan kerja selama pandemi *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 25,5% sangat setuju, 65,5% setuju, 0% netral, 9,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.11 *item* adalah sebesar 81,45% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 81,45% responden merasa terlibat akrab/ikut berperan dalam suatu perbincangan dengan rekan kerja selama pandemic *Covid-19*

i. X1.12 (Saya dapat memelihara hubungan informal dengan rekan kerja atas dasar rasa saling percaya selama pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,8% sangat setuju, 65,5% setuju, 3,6% netral, 9,1% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X1.12 *item* adalah sebesar 80% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80% responden merasa dapat memelihara hubungan informal dengan rekan kerja atas dasar rasa saling percaya selama pandemi *Covid-19* berlangsung.

Secara kontinum hasil pengelohana data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Kecerdasan Karyawan berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 82,3% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Kecerdasan Emosional selama Pandemi *Covid-19* adalah Tinggi.

2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kinerja

Pada variabel Motivasi Kerja terdapat 6 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kinerja

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	N	TS	STS			
1.	X2.2	13	35	0	7	0	55	219	275
		23,6%	63,3%	0%	12,7%	0%	100%	79,63%	
2.	X2.3	20	33	0	2	0	55	236	275
		36,4%	60,0%	0%	3,6%	0%	100%	85,81%	
3.	X2.4	20	29	5	1	0	55	233	275
		36,4%	52,7%	9,1%	1,8%	0%	100%	84,72%	
4.	X2.7	10	41	1	3	0	55	223	275
		18,2%	74,5%	1,8%	5,5%	0%	100%	84,72%	
5.	X2.8	11	36	3	4	1	55	217	275

		20,0%	65,5%	5,5%	7,3%	1,8%	100%	78,90%	
6.	X2.9	13	39	0	3	0	55	227	275
		23,6%	70,9%	0%	5,5%	0%	100%	82,54%	
Rata-Rata Skor Total								225,8	
Rata-Rata (%)								82,72%	

Sumber: Olah Data Peneliti

a. X2.2 (Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan saya ditempat kerja selama pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 65,3% setuju, 0% netral, 12,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X2.2 item adalah sebesar 79,63% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 79,63% responden merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan saya ditempat kerja selama pandemi Covid-19 berlangsung

b. X2.3 (Perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji selama pandemic Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 36,4% sangat setuju, 60,0% setuju, 0% netral, 3,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X2.3 item adalah sebesar 85,81% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana 85,81% responden menyatakan bahwa perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji selama pandemic Covid-19 berlangsung

c. X2.4 (Perusahaan tetap memberikan THR setiap Hari Raya Idul Fitri)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 36,4% sangat setuju, 52,7% setuju, 9,1% netral, 1,8% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X2.4 *item* adalah sebesar 84,72% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 84,72% responden menyatakan bahwa Perusahaan tetap memberikan THR setiap Hari Raya Idul Fitri

d. X2.7 (Kemampuan saya dihargai perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 18,2% sangat setuju, 74,5% setuju, 1,8% netral, 5,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X2.7 *item* adalah sebesar 84,72% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 84,72% responden merasa Kemampuannya dihargai perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung

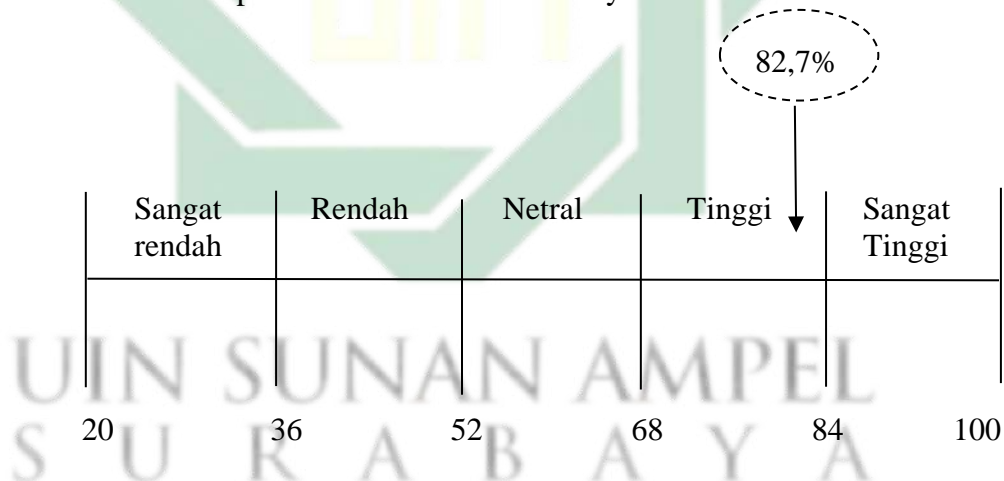
e. X2.8 (Keterampilan saya dihargai perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 65,5% setuju, 5,5% netral, 7,3% tidak setuju, 1,1% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X2.8 *item* adalah sebesar 78,90% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 78,90% responden merasa keterampilannya dihargai perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung

f. X2.9 (Pengetahuan saya dihargai perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 70,9% setuju, 0% netral, 5,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap X2.9 item adalah sebesar 85,54% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 85,54% responden merasa pengetahuannya dihargai perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung.

Secara kontinum hasil pengelohana data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Motivasi Karyawan berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Motivasi Karyawan adalah sebesar 87,2% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Motivasi Kerja selama Pandemi Covid-19 adalah tinggi.

3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Non Fisik

Pada variabel Lingkungan Non Fisik terdapat 12 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Non Fisik

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	N	TS	STS			
1.	M1	12	40	2	1	0	55	228	275
		21,8%	72,7%	3,6%	1,8%	0%	100%	82,9%	
2.	M2	13	35	3	2	2	55	220	275
		23,6%	63,6%	5,5%	3,6%	3,6%	100%	80%	
3.	M3	10	32	6	5	2	55	208	275
		18,2%	58,2%	10,9%	9,1%	3,6%	100%	75%	
4.	M4	11	30	4	8	2	55	205	275
		20%	54,4%	7,3%	14,5%	3,6%	100%	74%	
5.	M5	11	40	0	4	0	55	223	275
		20%	72,7%	0%	7,4%	0%	100%	81%	
6.	M6	15	34	4	2	0	55	227	275
		27,3%	61,8%	7,3%	3,6%	0%	100%	82,5%	
7.	M7	14	37	2	0	2	55	226	275
		25,5%	67,3%	3,6%	0%	3,6%	100%	82,1%	
8.	M8	12	38	2	1	2	55	222	275
		21,8%	69,1%	3,6%	1,8%	3,6%	100%	80,7%	
9.	M9	6	35	2	12	0	55	200	275
		10,9%	63,6%	3,6%	21,8%	0%	100%	72,7%	
10.	M10	11	37	2	5	0	55	219	275
		20%	67,3%	3,6%	9,1%	0%	100%	79,6%	
11.	M12	7	44	2	0	2	55	219	275
		12,7%	80%	3,6%	0%	3,6%	100%	79,6%	
12.	M13	9	38	3	3	2	55	214	275
		16,4%	69,1%	5,5%	5,5%	3,6%	100%	77,8%	
Rata-Rata Skor Total							217,5		
Rata-Rata (%)							78,9%		

Sumber: Olah Data Peneliti

a. M1 (Saya telah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,8% sangat setuju, 72,7% setuju, 3,6% netral, 1,8% tidak setuju, 0% sangat tidak

setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M1 *item* adalah sebesar 82,9% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 82,9% responden merasa telah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja selama Pandemi *Covid-19* berlangsung

b. M2 (Saya mengerti dengan prosedur kerja di perusahaan ini selama Pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 63,6% setuju, 5,5% netral, 3,6% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M2 *item* adalah sebesar 80% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80% responden mengerti dengan prosedur kerja di perusahaan ini selama Pandemi *Covid-19* berlangsung.

c. M3 (Saya mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan dengan harapan saya dengan mengikuti prosedur kerja yang sudah di tetapkan selama Pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 18,2% sangat setuju, 58,2% setuju, 10,9% netral, 9,1% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M3 *item* adalah sebesar 75% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 75% responden merasa telah mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan dengan harapan saya dengan mengikuti prosedur kerja yang sudah di tetapkan selama Pandemi *Covid-19* berlangsung.

d. M4 (Saya merasa setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kerja yang jelas selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 54,4% setuju, 7,3% netral, 14,5% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M4 *item* adalah sebesar 74% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 74% responden merasa merasa setiap unit kerja di perusahaan ini memiliki standar kerja yang jelas selama Pandemi Covid-19 berlangsung.

e. M5 (Saya mampu menguraikan pekerjaan saya dengan jelas selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 72,7% setuju, 0% netral, 7,4% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M5 *item* adalah sebesar 81% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 81% responden merasa mampu menguraikan pekerjaan saya dengan jelas selama Pandemi Covid-19 berlangsung.

f. M6 (Saya mendapatkan bimbingan dalam penyelesaian pekerjaan dari atasan saya selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 27,3% sangat setuju, 61,8% setuju, 7,3% netral, 3,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M6 *item*

adalah sebesar 82,5% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 82,5% responden mendapatkan bimbingan dalam penyelesaian pekerjaan dari atasan saya selama Pandemi *Covid-19* berlangsung

g. M7 (Saya mendapatkan perlakuan adil dari supervisor selama Pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 25,5% sangat setuju, 67,3% setuju, 3,6% netral, 0% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M7 *item* adalah sebesar 82,1% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 82,1% responden merasa mendapatkan perlakuan adil dari supervisor selama Pandemi *Covid-19* berlangsung

h. M8 (Saya merasa supervisor sudah melakukan tanggungjawabnya dengan mengadakan evaluasi karyawan diperusahaan dengan baik selama Pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,8% sangat setuju, 69,1% setuju, 3,6% netral, 1,8% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M8 *item* adalah sebesar 80,7% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80,7% responden merasa supervisor sudah melakukan tanggungjawabnya dengan mengadakan evaluasi karyawan diperusahaan dengan baik selama Pandemi *Covid-19* berlangsung

i. M9 (Saya merasa lebih giat bekerja karena penetapan tugas yang proposional selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 10,9% sangat setuju, 63,3% setuju, 3,6% netral, 21,8% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M9 *item* adalah sebesar 72,7% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 72,7% responden merasa lebih giat bekerja karena penetapan tugas yang proposional selama Pandemi Covid-19 berlangsung

j. M10 (Saya dapat memahami tugas yang saya terima dari atasan selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 67,3% setuju, 3,6% netral, 9,1% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M10 *item* adalah sebesar 79,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 79,6% responden merasa dapat memahami tugas yang saya terima dari atasan selama Pandemi Covid-19 berlangsung

k. M12 (Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai selama Pandemi Covid-19 berlangsung)

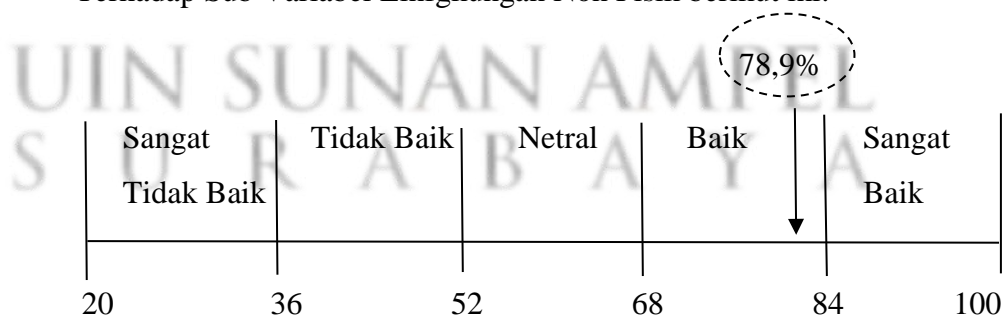
Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 12,7% sangat setuju, 80% setuju, 3,6% netral, 9,1% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M12 *item* adalah sebesar 79,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana

79,6% responden mendapatkan tunjangan yang sesuai selama Pandemi *Covid-19* berlangsung

1. M13 (saya merasa sistem penghargaan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi selama Pandemi *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 16,4% sangat setuju, 69,1% setuju, 5,5% netral, 5,5% tidak setuju, 3,6% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap M13 *item* adalah sebesar 77,8% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 77,8% responden merasa sistem penghargaan diperusahaan diberikan secara adil kepada pegawai yang berprestasi selama Pandemi *Covid-19* berlangsung.

Secara kontinum hasil pengelohana data tersebut dapat dilihat pada Gambar Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Linfgkungan Non Fisik berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 82,3% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Kecerdasan Emosional selama Pandemi *Covid-19* terbilang baik.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel Lingkungan Kinerja terdapat 14 pertanyaan yang akan dianalisis, hasil dari jawaban responden mengenai pernyataan kecerdasan emosional adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Frekuensi					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
		SS	S	N	TS	STS			
1.	Y3	19	35	1	0	0	55	238	275
		34,5%	63,3 %	1,8 %	0%	0%	100%	85,4%	
2.	Y4	15	35	4	1	0	55	229	275
		27,3%	63,6%	7,3%	1,8%	0%	100%	83,2%	
3.	Y5	11	38	2	4	0	55	221	275
		20%	69,1%	3,6%	7,3%	0%	100%	80,3%	
4.	Y6	12	40	2	1	0	55	228	275
		21,8%	72,7%	3,6%	1,8%	0%	100%	82,9%	
5.	Y7	12	36	2	4	1	55	220	275
		21,8%	65,5%	3,6%	7,3%	1,8%	100%	80%	
6.	Y8	13	41	0	0	1	55	230	275
		23,6%	74,5%	0%	0%	1,8%	100%	83,6%	
7.	Y9	14	34	2	5	0	55	222	275
		25,5%	61,8%	3,6%	9,1%	0%	100%	80,7%	
8.	Y10	16	34	1	4	0	55	227	275
		29,1%	61,8%	1,8%	7,3%	0%	100%	82,5%	
9.	Y12	18	31	4	2	0	55	230	275
		32,7%	56,4%	7,3%	3,6%	0%	100%	83,6%	
10.	Y13	21	29	2	3	0	55	233	275
		38,2%	52,7%	3,6%	5,5%	0%	100%	84,7%	
11.	Y14	11	34	4	6	0	55	215	275
		20%	61,8%	7,3%	10,9%	0%	100%	78,1%	
12.	Y15	13	36	3	2	0	55	222	275
		23,6%	65,5%	5,5%	3,6%	0%	100%	80,7%	
13.	Y16	18	35	1	0	1	55	234	275
		32,7%	32,7%	1,8%	0%	1,8%	100%	85%	
14.	Y17	15	36	2	1	1	55	228	276
		27,3%	65,5%	3,6%	1,8%	1,8%	100%	82,9%	
Rata-Rata Skor Total							226,9		
Rata-Rata (%)							82,4%		

Sumber: Olah Data Peneliti

- a. Y3 (Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung)**

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 34,5% sangat setuju, 63,3% setuju, 1,8% netral, 0% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y3 *item* adalah sebesar 85,4% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana 85,4% responden merasa selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan selama pandemic Covid-19 berlangsung

- b. Y4 (Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki selama pandemic Covid-19)**

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 27,3% sangat setuju, 63,3% setuju, 7,3% netral, 1,8% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y4 *item* adalah sebesar 83,2% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 83,2% responden merasa mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki selama pandemic Covid-19

- c. Y5 (Saya mampu memenuhi target pekerjaan dengan baik selama pandemic Covid-19 berlangsung)**

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 69,1% setuju, 3,6% netral, 7,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y5 *item* adalah sebesar 80,3% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80,3% responden merasa mampu memenuhi target pekerjaan dengan baik selama pandemic *Covid-19* berlangsung

d. Y6 (Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan selama pandemic *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,8% sangat setuju, 72,2% setuju, 3,6% netral, 1,8% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y6 *item* adalah sebesar 82,9% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 82,9% responden merasa sudah memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan selama pandemic *Covid-19*

e. Y7 (Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang direncanakan selama pandemic *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 21,8% sangat setuju, 65,5% setuju, 3,6% netral, 7,3% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y7 *item* adalah sebesar 80% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80% responden merasa mampu mengerjakan semua pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang direncanakan selama pandemic *Covid-19*

f. Y8 (Saya taat terhadap prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 74,5% setuju, 0% netral, 0% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y8 *item* adalah sebesar 83,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 83,6% responden merasa sudah taat terhadap prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan

g. Y9 (Saya tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan selama pandemic Covid-19 berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 25,5% sangat setuju, 61,8% setuju, 1,8% netral, 7,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y9 *item* adalah sebesar 80,7% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80,7% responden merasa tidak pernah menunda-nunda suatu pekerjaan selama pandemic Covid-19 berlangsung

h. Y10 (Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat diselesaikan selama apandemi Covid-19)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 29,1% sangat setuju, 61,8% setuju, 1,8% netral, 7,3% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y10 *item* adalah sebesar 82,5% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana

82,5% responden merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat diselesaikan selama pandemi *Covid-19*

i. Y12 (Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan selama pandemic *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 32,7% sangat setuju, 56,4% setuju, 7,3% netral, 3,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y12 *item* adalah sebesar 83,6% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 83,6% responden merasa telah menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan selama pandemic *Covid-19*

j. Y13 (Dalam mencapai hasil kerja yang optimal sebaiknya saya bekerja mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 38,2% sangat setuju, 52,7% setuju, 3,6% netral, 5,5% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y13 *item* adalah sebesar 84,7% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana 84,7% responden merasa telah mengerahkan seluruh kemampuanyang dimiliki dalam mencapai hasil kerja yang optimal

k. Y14 (Saya sering mengandalkan diri sendiri dalam bekerja selama pandemic *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 20% sangat setuju, 61,8% setuju, 7,3% netral, 10,9% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y14 *item* adalah sebesar 78,1% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 78,1% responden merasa sering mengandalkan diri sendiri dalam bekerja selama pandemic *Covid-19*

l. Y15 (Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja selama pandemic *Covid-19*)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 23,6% sangat setuju, 65,5% setuju, 5,5% netral, 3,6% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y15 *item* adalah sebesar 80,7% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 80,7% responden merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan dalam bekerja selama pandemic *Covid-19*

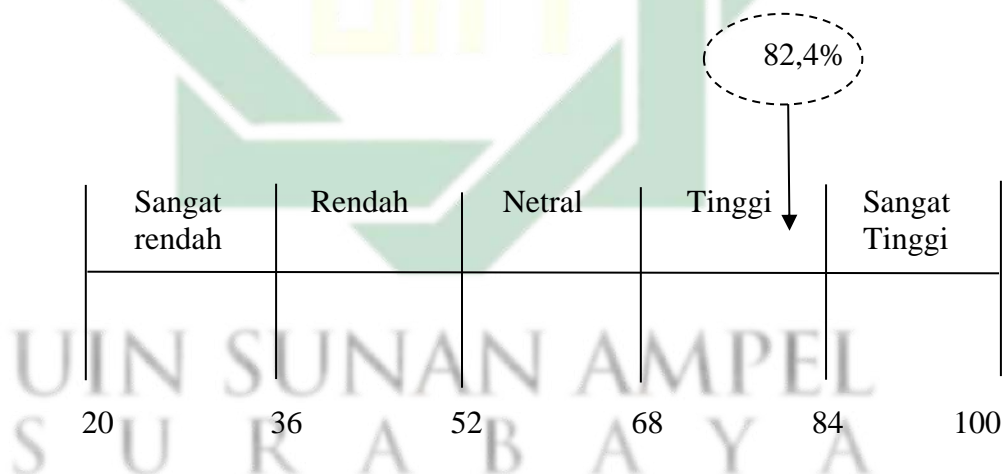
m. Y16 (Saya memegang erat komitmen kerja terhadap perusahaan selama pandemic *Covid-19* berlangsung)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 32,7% sangat setuju, 32,7% setuju, 1,8% netral, 0% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y16 *item* adalah sebesar 85% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana 85% responden merasa memegang erat komitmen kerja terhadap perusahaan selama pandemic *Covid-19* berlangsung

n. Y17 (Saya percaya bahwa komitmen kerja mampu mempengaruhi hasil kerja)

Tabel di atas menunjukkan tanggapan responden 27,3% sangat setuju, 65,5% setuju, 3,6% netral, 1,8% tidak setuju, 1,8% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan presentase tanggapan terhadap Y17 *item* adalah sebesar 82,9% yang termasuk dalam kategori tinggi, dimana 82,9% responden merasa percaya bahwa komitmen kerja mampu mempengaruhi hasil kerja.

Secara kontinum hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada Gambar Garis Kontinum Presentase Respon Responden Terhadap Sub Variabel Kinerja Pegawai berikut ini:



Dari uraian pada masing-masing item, maka presentase rata-rata untuk sub variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 82,4% yang berarti responden/Karyawan menganggap bahwa Kinerjanya selama Pandemi *Covid-19* adalah tinggi.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian atau digunakan untuk mengetahui valid dan tidaknya alat kusioner atau angket. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,2241 dengan df (*Degree of Freedom*) Rumus $N-2$ ($55-2$) = 53 dengan signifikansi = 0,05 maka item/pertanyaan

Berikut tabel di bawah ini yang memperlihatkan hasil uji validitas mengenai tiap-tiap instrumen pernyataan:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kecerdasan Emosioanal	X1.3	0,297	0,2241	Valid
	X1.4	0,416	0,2241	Valid
	X1.6	0,345	0,2241	Valid
	X1.7	0,406	0,2241	Valid
	X1.8	0,272	0,2241	Valid
	X1.9	0,286	0,2241	Valid
	X1.10	0,308	0,2241	Valid
	X1.11	0,261	0,2241	Valid
	X1.12	0,276	0,2241	Valid
	Motivasi Kerja	X2.2	0,236	0,2241
X2.3		0,324	0,2241	Valid
X2.4		0,238	0,2241	Valid
X2.7		0,387	0,2241	Valid
X2.8		0,401	0,2241	Valid
X2.9		0,290	0,2241	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik	M.1	0,484	0,2241	Valid
	M.2	0,555	0,2241	Valid
	M.3	0,527	0,2241	Valid
	M.4	0,387	0,2241	Valid
	M.5	0,521	0,2241	Valid
	M.6	0,415	0,2241	Valid
	M.7	0,409	0,2241	Valid
	M.8	0,544	0,2241	Valid
	M.9	0,313	0,2241	Valid

	M.10	0,333	0,2241	Valid
	M.12	0,383	0,2241	Valid
	M.13	0,343	0,2241	Valid
Kinerja Karyawan	Y3	0,438	0,2241	Valid
	Y4	0,244	0,2241	Valid
	Y5	0,274	0,2241	Valid
	Y6	0,351	0,2241	Valid
	Y7	0,384	0,2241	Valid
	Y8	0,313	0,2241	Valid
	Y9	0,303	0,2241	Valid
	Y10	0,265	0,2241	Valid
	Y12	0,549	0,2241	Valid
	Y13	0,412	0,2241	Valid
	Y14	0,288	0,2241	Valid
	Y15	0,342	0,2241	Valid
	Y16	0,318	0,2241	Valid
	Y17	0,362	0,2241	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti

Berdasarkan table hasil Uji Validitas dari keseluruhan variabel maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang memiliki masing-masing variabel memiliki status valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2241.

2. Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden.

Berikut merupakan table yang menunjukkan hasil uji realibitas pada penelitian ini yaitu :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	41

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari data hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa seluruh variabel baik variabel X, variabel M dan Variabel Y memiliki nilai 0,875. Sedangkan dengan metode *Cronbach's Alpha* suatu alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien yang didapat $> 0,60$ Maka dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan penulis telah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk menguji model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Standar data berdistribusi normal bila nilai sig > 0.05

Berikut hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 21.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.17817816
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.078
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah Data Peneliti

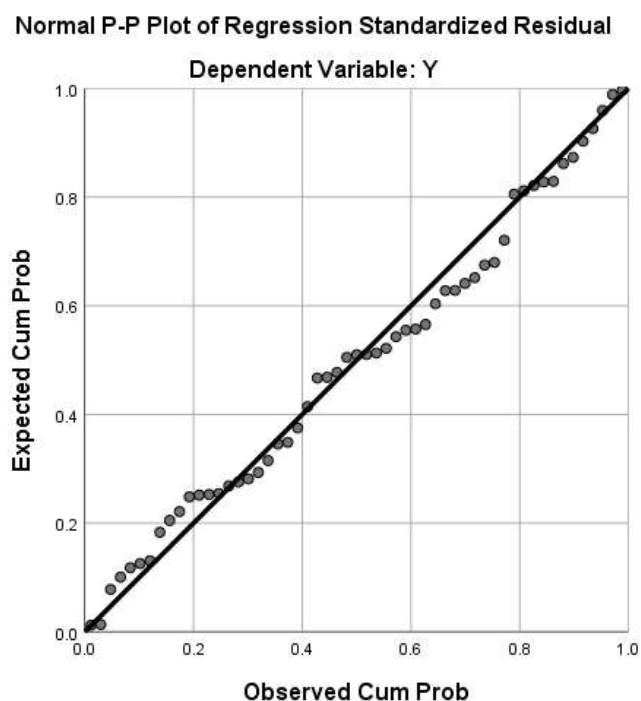
Nilai signifikansi yang diperoleh dari uji normalitas menggunakan cara *One Sample Kolmogorof-Smirnov* ini sebesar 0,200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka residual menyebar secara normal.

3) Uji Normal *P-P Plots*

Uji *Normal P-P Plots* merupakan salah satu uji statistik deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti.

Berikut hasil uji normalitas data dengan kurva *normal P-P Plots*.

Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Olah Data Peneliti

Dapat diketahui dari gambar di atas titik-titik merupakan data menyebar *di* dekat dan mengikuti garis diagonal yang artinya data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Guna menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi .

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.083	9.101		3.086	.003		
	X1	.355	.202	.234	1.763	.084	.885	1.130
	X2	.733	.303	.325	2.419	.019	.867	1.153
	Z	-.033	.106	-.040	-.310	.758	.940	1.063

a. Dependent Variable: Y

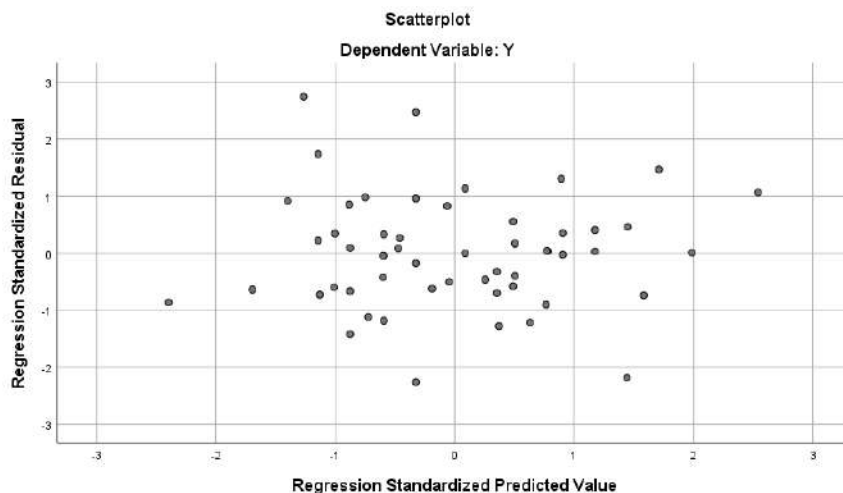
Sumber: Olah Data Peneliti

Hasil pengolahan SPSS dalam kolom colinearity statistics diketahui bahwa variabel penelitian tidak ada masalah multikoleniaritas karena nilai semua variabel VIF < 10 dan nilai tolerance semua variabel > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut baik karena tidak terjadi korelasi

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Apabila membentuk pola tertentu atau teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas

Gambar 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data Peneliti

Dengan memperhatikan gambaran hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat dikatakan bahwa model regresi baik sebab tidak terdapat pola taua bentuk yang jelas pada gambar tersebut sehingga dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen.

Tabel 4.9 Analisis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.186	8.552		3.179	.002
	X1	.349	.199	.230	1.755	.085
	X2	.717	.296	.317	2.423	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel di atas menunjukkan persamaan regresi berganda yang didapatkan sebagai berikut: $Y = 27.186 + 0.349X_1 + 0.717X_2$.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas mengartikan bahwa:

1. Apabila constanta 27.186 artinya bahwa jika tidak ada kecerdasan emosional dan motivasi kerja maka kinerja karyawan nilainya yaitu 27.186
2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0.349 dengan arah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada kecerdasan emosional akan membuat kenaikan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0.349 satuan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.717 dengan arah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja akan membuat kenaikan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0.717 satuan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji ini memiliki tujuan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen secara parsial/individual berpengaruh terhadap variabel variabel dependen. Hasil uji T dengan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini .

Tabel 4.10 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.186	8.552		3.179	.002
	X1	.349	.199	.230	1.755	.085
	X2	.717	.296	.317	2.423	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti

Mengacu pada tabel di atas, menjelaskan hasil dari uji pengaruh dari masing-masing variabel atau pengujian model satu pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig sebesar $0,085 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan,
- 2) Apabila melihat nilai Signifikansi pada variabel X2 (Kecerdasan Emosional) dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh nilai Sig sebesar $0,019 < 0.05$.

b. Uji F

Uji ini memiliki tujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh seluruh variabel bebas (kecerdasan emosional dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil uji F dengan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.730	2	182.365	6.537	.003 ^b
	Residual	1450.652	52	27.897		
	Total	1815.382	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Olah Data Peneliti

Dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa hasil uji secara simultan nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} yang artinya $6,537 > 3,15$ dan nilai Sig sebesar 0.003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan kecerdasan emosional, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.448 ^a	.201	.170	5.282
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Olah Data Peneliti

Dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa pada penelitian ini memperoleh nilai R Square sebesar 0,201. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 20,1 %. Sedangkan Variabel lain di luar penelitian ini dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 80,9 %.

d. *Moderate Regression Analysis (MRA)*

Analisis MRA pada penelitian ini digunakan untuk memahami apakah variabel moderasi berperan sebagai pelemah atau penguat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13 Hasil Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.631	9.127		3.137	.003
	X1	-1.916	2.148	-1.264	-.892	.377
	X2	4.082	3.130	1.808	1.304	.198
	X1MRA	.048	.045	2.852	1.062	.293
	X2MRA	-.072	.067	-2.919	-1.077	.287

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data Peneliti

Tabel di atas merupakan model kedua pada penelitian ini, dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi Kecerdasan Emosional pada model kedua memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,293 sehingga dapat dijelaskan bahwa Variabel Lingkungan Non Fisik tidak memoderasi, kemudian nilai t tabel bernilai positif yang artinya tidak memperkuat dan juga tidak memperlemah sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Non Fisik tidak mampu memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Variabel Motivasi Kerja dalam model kedua mempunyai nilai signifikansi yang juga lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,287 yang artinya Lingkungan Non Fisik tidak memoderasi, kemudian

nilai t tabel bernilai negatif yang artinya tidak memperkuat dan juga tidak memperlemah sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Non Fisik tidak mampu memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti akan menguraikan pembahasan yang mencakup kecerdasan emosional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Non Fisik sebagai variabel moderator sehingga dapat memberikan keterangan yang lebih jelas. Hasil dari pengujian analisis yang akan dijabarkan sebagai berikut:

A. Analisis Deskriptif mengenai Kinerja Pegawai

Hasil dari pengolahan tabel tabulasi jawaban responden yang dianalisis secara deskriptif dapat menjelaskan bahwa kinerja Karyawan selama Pandemi *Covid-19* terbilang tinggi. Hal tersebut didukung dengan adanya tabulasi jawaban responden terhadap pertanyaan yang tertera pada kuisioner, dimana responden memiliki nilai jawaban dengan rata-rata tinggi dalam setiap indikator kinerja di antaranya kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai PT Wahana meditek Indonesia tergolong tinggi selama masa Pandemi *Covid-19* berlangsung.

B. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan. Maka H1 dalam penelitian ini tidak di terima.

Hal tersebut dikarenakan berbagai perubahan di era digital telah dirasakan didalam kehidupan manusia, salah satunya dari segi informasi dan komunikasi. Seiring perkembangan zaman, dalam hal komunikasi dan informasi dirasakan semakin mudah, dari yang dulunya harus bertemu dalam berkomunikasi saat ini berkomunikasi dengan satu atau sekelompok orang akan lebih mudah dengan menggunakan *gadget* atau *handphone*. Sehingga berdampak pada kegiatan sosial manusia yang berubah dan mengalami pergeseran kebiasaan seperti, yang dulunya apabila kegiatan bersilturohim atau sekedar menanyakan kabar biasa untuk berkunjung kerumah atau mengobrol secara langsung namun, sekarang bisa ditanyakan langsung lewat telephone.

Begitupun dengan kegiatan berkomunikasi saling mengenal ataupun tentang pekerjaan dapat diakses dengan jarak jauh menggunakan laptop, telephone, email, dsb. Perubahan kebiasaan inilah yang jika tidak disikapi dengan baik akan merujuk pada masalah sosial seperti kepekaan sosial.

Dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia 21-30 tahun yang tergolong Generasi Z generasi yang lahir di masa kecanggihan, juga biasa disebut dengan *digital natives* yaitu generasi yang sudah mengenal media elektronik sejak lahir, termasuk penggunaan internet yang kian pesat dengan segala konsekwensinya, hal tersebut selaras dengan penjabaran yang sudah dijabarkan sebelumnya bahwa generazi Z memiliki kepekaan social yang lebih minim karena idudukung dengan kecanggihan teknologi yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa

kecerdasan emosional mereka rendah,⁷² seperti halnya mereka tidak terlalu memperdulikan lingkungan sekitarnya, lebih mementingkan dirinya sendiri sehingga sibuk dengan dunianya sendiri tanpa mempedulikan orang lain, termasuk dalam hal hal melakukan pekerjaannya.

Selain hal tersebut, pengaruh yang tidak signifikan ini terjadi karena responden dominan berjenis kelamin laki-laki, dimana laki-laki lebih mengutamakan logika dari pada perasaan. Richard Haier, guru besar saraf dari Universitas California di Irvine mengatakan bahwa perempuan lebih bisa mengontrol emosinya dari pada laki-laki. Seorang perempuan akan memiliki kemungkinan berhasil yang lebih besar daripada laki-laki. Selain itu dalam pembacaan emosi, misalnya melalui ekspresi verbal dan wajah, perempuan jauh lebih cerdas dibandingkan laki-laki⁷³.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain hasil dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁴ dan penelitian yang dilakukan oleh Restutanti dalam penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.⁷⁵ penelitian

⁷² Nurhayati Nurhayati et al., “Analisis Kepekaan Sosial Generasi (Z) Di Era Digital Dalam Menyikapi Masalah Sosial,” *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKn* 7, no. 1 (2020): 17–23.

⁷³ Weny Oktariani, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, and Sumani, “Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja,” *Bisma* 10, no. 2 (2019): 144–155.

⁷⁴ Ade Ardian Zulkarnain And Tajudin Pogo, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANGKASA PURA LOGISTIK” (2021).

⁷⁵ Westi Restutanti Borman, “Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU),” *JURNAL sinar manajemen* 08, no. 01 (2021): 138–144, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>.

selaras juga dilakukan oleh Andi Irfan bahwa hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan⁷⁶

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari analisis data bab pada sebelumnya dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Maka H2 dalam penelitian ini terbukti dapat di terima.

Pada dasarnya motivasi kerja harus juga selalu diperhatikan karena motivasi kerja merupakan faktor penting karyawan mampu memberikan kinerja positif terhadap target perusahaan terlebih selama masa pandemi *Covid-19* sebab dengan adanya motivasi, karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai dengan temuan di lapangan yang dilihat dari hasil pengisian kuisioner oleh para karyawan sesuai dengan perhitungan deskriptif variabel Motivasi Kerja, yang memiliki presentase skor tertinggi ialah pernyataan bahwa perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji selama pandemi *Covid-19*. Hal tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan, karena pada masa pandemi tidak jarang banyak perusahaan yang memotong gaji karyawan bahkan melakukan PHK, namun di PT Wahana Meditek Indonesia tidak melakukan keduanya sehingga motivasi karyawan masih tetap terjaga sehingga berdampak pula terhadap kinerja.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldo Fransisco Arianto Putra yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel motivasi

⁷⁶ Andi Irfan, Andi Irwan, and Andi Alim, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone," *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 16, no. 1 (2021): 240–250.

terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru⁷⁷. Selain itu penelitian dari Fardian Taufiq juga menyatakan hal yang sama bahwa motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di masa Pandemi⁷⁸. Penelitian yang dilakukan oleh Winna Theresia Kurniawan yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan⁷⁹. Penelitian Brendi Wijaya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai⁸⁰.

D. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dibuktikan dari Hasil analisi data bab pada sebelumnya dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional, motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Gibson bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu⁸¹ (1) Faktor Individu. Faktor individu sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor yang memang pembawaan dari dalam diri seseorang karyawan salah satunya yaitu Kecerdasan emosional, individu yang mampu mengelola emosinya secara

⁷⁷ Arianto Putra, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Dalam Pembelajaran Daring Di MAN 1 Gresik."

⁷⁸ Faradian Taufiq Ismail, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di PT Industri Kereta Api (Persero))" (Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2015).

⁷⁹ Winna Theresia Kurniawan, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan KPR Jogya" (Atma Jaya Yogyakarta, 2020).

⁸⁰ Brendi Wijaya, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Divisi Marketing Universitas Xyz Di Jakarta Utara," no. June (2020): 223–245.

⁸¹ Umam, *Perilaku Organisasi*.

stabil maka akan berdampak besar bagi kinerjanya (2) Faktor psikologi terkait dengan motivasi kerja hal tersebut secara tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerja karena motivasi dan kinerja berbanding lurus dan (3) Faktor Organisasi. Faktor organisasi mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi dimana karyawan menjalankan pekerjaannya seperti struktur organisas, kepemimpinan, dan yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja baik lingkungan kerja Fisik maupun Non Fisik yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Dari pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa ketika ketiga faktor tersebut meningkat maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dalam memoderasi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Hasil dari Uji MRA menjelaskan bahwa Lingkungan Non Fisik tidak memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut dikarenakan bahwa dalam hipotesis pertama pada penelitian ini tidak diterima artinya variabel kecerdasan emosional secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Wahana Meditek Indonesia, dengan demikian adanya variabel moderasi juga tidak akan mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yacinda bahwa Variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak

signifikan terhadap karyawan variabel kinerja⁸² dan penelitian yang dilakukan oleh Sri Safiati Astuti dan Mulyadi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai⁸³.

F. Lingkungan Kerja Non Fisik dalam memoderasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil dari Uji MRA Variabel Motivasi Kerja yang artinya Lingkungan Non Fisik tidak memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan baik sebelum dan setelah pandemi *Covid-19* tidak mempengaruhi kinerja karyawan termasuk lingkungan kerja non fisik yang pada dasarnya tidak ada perubahan didalamnya termasuk suasana kantor yang tidak berubah sehingga motivasi karyawan juga akan tetap stabil terlebih perusahaan juga memberikan fasilitas sepenuhnya serta memenuhi kebutuhan serta hak dan kewajiban kepada para karyawan

Motivasi yang kuat dari para karyawan lebih menentukan semangat kerja dilihat dari hasil kinerja yang terbilang tinggi dimasa pandemic *Covid-19*, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor motivasi yang kuat dari pegawai bisa menentukan kinerja mereka tanpa mempedulikan lingkungan non fisik sekitar, selama kebutuhan mereka terpenuhi dan memiliki semangat motivasi yang kuat maka lingkungan non fisik tidak menjadi hambatan dan hal yang

⁸² Djamhur Hamid, Yacinda Chresstela, and Ika Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)" 8, no. 2 (2014).

⁸³ Sri Safiati Astuti and Mulyadin, "Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5, no. 3 (2022): 255–262.

berpengaruh terhadap kinerja, termasuk dalam pemberlakuan kebijakan WFH dan WFO yang ditentukan oleh perusahaan tidak menjadi hambatan bagi mereka untuk tetap bisa melakukan pekerjaan dengan hasil yang sebaik-baiknya.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Pratiwi bahwa Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi konflik peran ganda dan sters kerja terhadap kinerja karyawan⁸⁴. dan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Haji Ali yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan⁸⁵.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸⁴ Yuliana Pratiwi, "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo)" (2020).

⁸⁵ Ismail Hajiali et al., "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar," *Jurnal magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia* 8, no. 1 (2021).

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama pandemi *Covid-19* masih terbilang bagus
2. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama pandemic *Covid-19*
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Wahana Meditek Indonesia selama pandemi *Covid-19*
4. Variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Wahana Meditek Indonesia selama pandemi *Covid-19*
5. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama pandemi *Covid-19*
6. Lingkungan Kerja Non Fisik tidak memoderasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Meditek Indonesia selama pandemi *Covid-19*

B. Saran

Dari hasil penelitian tersebut, terdapat saran yang akan diberikan oleh penulis yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan mampu mempertahankan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi, hal tersebut bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan bisa tetap stabil atau bahkan meningkat. Misalnya dengan tidak melakukan pemotongan gaji, tetap memberikan gaji sesuai dengan kontrak kerja dan dalam jatuh tempo yang tepat, tetap memberikan insentif bagi karyawan yang lembur, serta tetap memberikan tunjangan bagi karyawan. Selain penghargaan berupa materi, perusahaan perlu memberikan apresiasi bagi karyawan yang mempertahankan atau meningkatkan hasil kinerja terbaiknya
2. Bagi penelitian selanjutnya dengan tema yang sama dianjurkan menyempurnakan penelitian dengan menyematkan variabel lain yang kiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena variabel dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 20% terhadap kinerja karyawan, tentunya masih banyak faktor lainnya yang harus diangkat sebagai variabel penelitian berikutnya, dan melanjutkan penelitian di masa transisi pada era baru serta menambah kuantitas objek agar memperluas lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.(1996), *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Ansory, Al Fadjar, and Meithiana Indrasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
- Arianto, Dedi, and Aziiz Sutrisno. “Kajian Antisipasi Pelayanan Kapal Dan Barang Di Pelabuhan Pada Masa Pandemi Covid–19.” *Jurnal Penelitian Transportasi Laut* 22, no. 2 (2021): 97–110.
- Arianto Putra, Aldo Fransisco. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Dalam Pembelajaran Daring Di MAN 1 Gresik.” UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021.
- Astuti, Sri Safiati, and Mulyadin. “Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape.” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5, no. 3 (2022): 255–262.
- Budiaji, Weksi. “The Measurement Scale and Number of Responses in Likert Scale.” *Journal of Agricultural and Fisheries Sciences* 2, no. 2 (2013): 127–133.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. jakarta: PRENADAMEDIA GRUP, 2018.
- D’auria, Gemma, and Aaron De Smet. “Kepemimpinan Di Masa Krisis: Menghadapi Wabah Virus Corona Dan Tantangan Di Masa Depan.” *Mckinsey.com* 34, no. 1 (2020): 4–10. <https://www.mckinsey.com/id/~ /media/mckinsey/locations/asia/indonesia/our insights/leadership in a crisis responding to the coronavirus outbreak and future challenges/leadership-in-a-crisis-responding-to-the-coronavirus-outbreak.pdf>.
- Dwipayana, Aqua. “Butuh Motivasi, Banyak Pegawai Jenuh Dan Kinerja Menurun Selama Pandemi Covid-19.” *Solopos*. Last modified 2021. <https://www.solopos.com/butuh-motivasi-banyak-pegawai-jenuh-dan->

kinerja-menurun-selama-pandemi-covid-19-1142365.

García Reyes, Luis Enrique. “Kecerdasan Emosional Pada Remaja Akhir.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–1699. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id>.

Ginanjari, Dimas. “Di Surabaya, Klaster Covid-19 Perkantoran Dan Keluarga Mendominasi.” *Jawa Pos*. Last modified 2021. <https://www.jawapos.com/surabaya/13/03/2021/di-surabaya-klaster-covid-19-perkantoran-dan-keluarga-mendominasi/>.

Hajiali, Ismail, Mahfudnurnajamuddin, Sriyanti, and Aditya Kusuma Putra Halim. “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar.” *Jurnal magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia* 8, no. 1 (2021).

Hamid, Djahur, Yacinda Chresstela, and Ika Ruhana. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)” 8, no. 2 (2014).

Iii, B A B, and Metodologi Penelitian. “BAB II Metodologi Penelitian” (2010): 40–52.

Indrawati. *Metode Penelitian Kualitatif Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Informasi Dan Komunikasi*. Bandung: REFIKA, 2018.

Irfan, Andi, Andi Irwan, and Andi Alim. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Bone.” *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 16, no. 1 (2021): 240–250.

Ismail, Faradian Taufiq. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Di PT Industri Kereta Api (Persero).” Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2015.

Kaswan. *Perilaku Organisasi Positif*. CV Pustaka Setia, 2018.

Kurniawan, Winna Theresia. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan KPR Jogya.” Atma Jaya Yogyakarta, 2020.

- Liana, Lie. "Liana Lie Mra Dengan Spss" XIV, no. 2 (2009): 90–97.
- Mondy, R.Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Muhammad. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2012.
- Muliawan, and Muhlis. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Indomaret Kota Bukit Purwakarta." *Economicus* 9, no. 1 (2018).
- Ningsih, Setia, and Hendra Dukalang. "Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda." *Jambura Journal of Mathematics* 1, no. 1 (2019): 43–53.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Nurhayati, Nurhayati, Bercah Pitoweas, Devi Sutrisno Putri, and Hermi Yanzi. "Analisis Kepekaan Sosial Generasi (Z) Di Era Digital Dalam Menyikapi Masalah Sosial." *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKN* 7, no. 1 (2020): 17–23.
- Oktariani, Weny, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, and Sumani. "Spiritual Serta Kepribadian Terhadap Kinerja." *Bisma* 10, no. 2 (2016): 144–155.
- Pandamsari, Aulia Putri, and Leoni Alvioneta. "Survei: Pandemi Bikin 51% Masyarakat Depresi, 60% Karyawan Cemas." *Lokadata*. Last modified 2020. <https://lokadata.id/artikel/survei-pandemi-bikin-51-masyarakat-depresi-60-karyawan-cemas>.
- Prabudin, Moh Tika. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Pratiwi, Yuliana. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo)" (2020).
- Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Vol. 1999. Zifatama Publishing, 2008.
- Restutanti Borman, Westi. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (PMU)." *JURNAL sinar manajemen* 08, no. 01 (2021): 138–144.

- <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>.
- Rochaety, Eti, Ratih Tresnati, and Abdul Latief Majdid. *Metodelogi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS Edisi 2*. 2nd ed. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2019.
- Sadarman, Budi, and Iis Dewi Fitriani. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 1, no. 3 (2017): 29–50.
- Sopiah, and Etta Mamang Sangadji. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edited by Dwi Prabantini. Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. 3rd ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Surya Dharmawan, Nyoman Ari. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA PROFESIONALISME KERJA AUDITOR" 59, no. 1 (n.d.): 837–853.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Utama, Yolanda Citra. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Harapan Bunda." Universitas Putera Batam, 2021.
- Utami, Fariz Ramanda Putra Hamidah Nayati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 94.
- Wijaya, Brendi. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DIVISI MARKETING UNIVERSITAS XYZ DI JAKARTA UTARA," no. June (2020): 223–245.
- Winandar, Feny Febrina, Dewi Susita, Magister Manajemen, and Universitas Negeri Jakarta. "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosiona I Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabe I Mediasi Pada PT . Matahari Department Store Tbk ." 5, no. 1 (2021): 83–99.
- Wulandari. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor

Kecamatan Sape Kabupaten Bima.” Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020.

Zulkarnain, Ade Ardian, and Tajudin Pogo. “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA LOGISTIK” (2021).

Wursanto (2009)Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta:Andi



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A