

BAB II

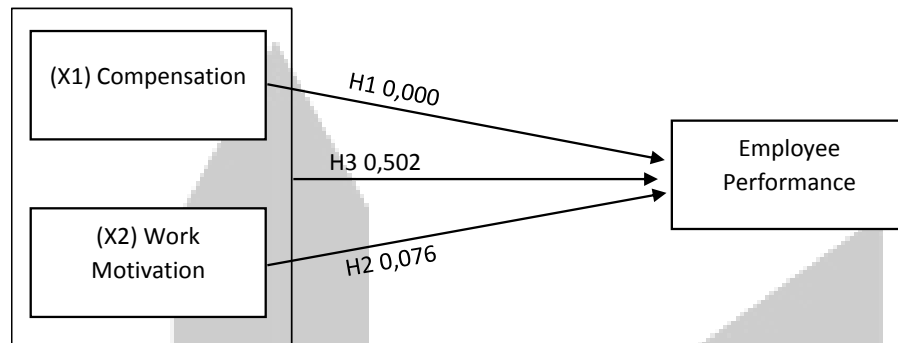
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berhubungan dengan penelitian terdahulu karena memiliki keterhubungan dalam objek yang diteliti, penelitian ini juga dijadikan sebagai bahan acuan dan bahan referensi dalam penelitian. Berikut beberapa peneliti terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh:

2.1.1 Penelitian Sahlan, Yuli Susilowati, dan Dilla Arta Mevia (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Yuli Susilowati, dan Dilla Arta Mevia pada tahun 2022 dengan judul "*The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Anugerah Riau Mustika*". Penelitian ini menggunakan teknik slovin dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 34 orang menggunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Riau Mustika. Pada Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang diperoleh hasil uji t. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Riau Mustika. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Riau Mustika.



Sumber : (Sahlan et al., 2022)

Gambar 2. 1. 1

Penelitian Terdahulu 1

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

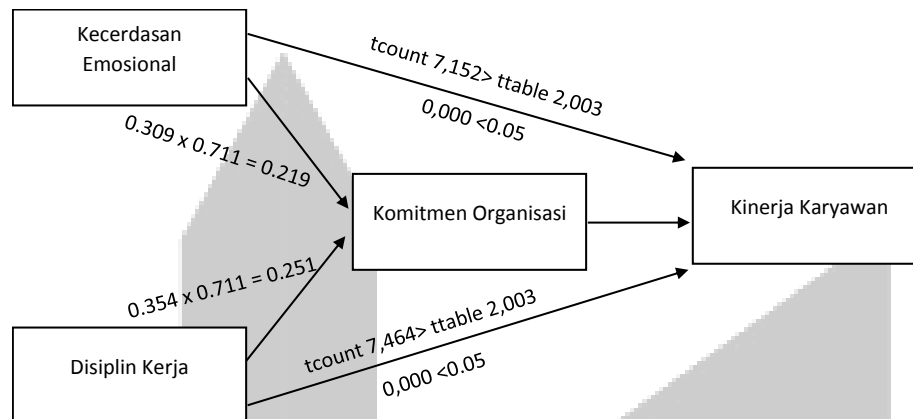
1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu kompensasi (*compensation*),
2. Terdapat kesamaan variabel Y, yaitu kinerja karyawan (*performance*).
3. Terdapat kesamaan hipotesis yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu:

1. Terdapat beberapa variabel X lain seperti motivasi kerja
2. Penelitian terdahulu hanya menggunakan 34 sampel dari 52 orang populasi karyawan PT Anugerah Riau Mustika
3. Penelitian terdahulu meneliti karyawan perusahaan PT. Anugerah Riau Mustika sedangkan untuk penelitian saat ini meneliti karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.

2.1.2 Penelitian Nashrudin Setiawan, Renny Maisyarah, dan Rosina Harahap (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nashrudin Setiawan, Renny Maisyarah, dan Rosina Harahap pada tahun 2020 dengan judul “*Analysis emotional intelligence and work discipline on employee performance with organizational commitment as an intervening variable*”. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang memiliki beberapa variabel, satu objek, dan pola hubungan atau pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah kecerdasan emosional dan disiplin kerja memiliki efek langsung terhadap kinerja karyawan. Pada Setiawan et al., (2020), kecerdasan emosional memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah Kecerdasan emosional parsial positif dan efek signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja sebagian positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efek kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan melalui organisasi komitmen, efek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui komitmen organisasi



Sumber : (Setiawan et al., 2020)

Gambar 2. 1. 2
Penelitian Terdahulu 2

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. terdapat kesamaan variabel, yaitu kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*)
2. Terdapat kesamaan variabel Y, yaitu kinerja karyawan (*employee performance*)
3. Terdapat kesamaan hipotesis yaitu kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

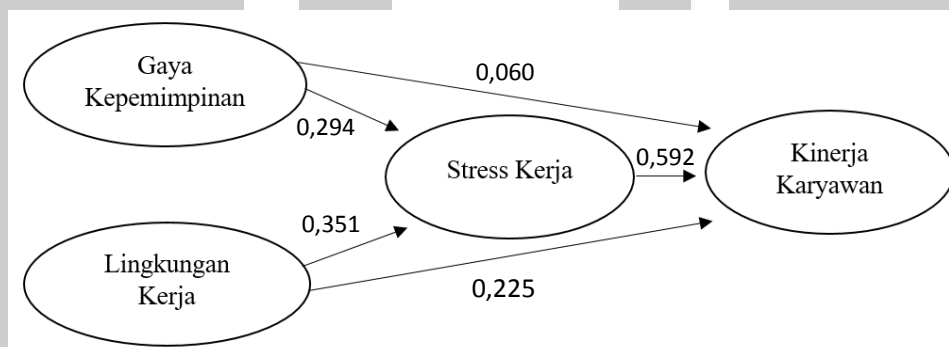
Perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah:

1. Terdapat variabel Z yaitu komitmen organisasi sebagai variabel intervensi.
2. Terdapat perbedaan teknik analisis, yaitu menggunakan analisis linear berganda
3. Terdapat perbedaan jumlah sampel, yaitu sebanyak 60 responden

2.1.3 Penelitian Alvin Arifin (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin pada tahun 2020 dengan judul “*The Effect of Leadership Style and Work Environment on Work Stress and*

Employee Performance". Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 72 karyawan atau yang disebut sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan model *partial least square* dengan menggunakan alat analisis berupa *software* smartPLS. Menggunakan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap stress kerja dan kinerja karyawan di sentra konveksi batik di Kabupaten Sumenep yang merupakan salah satu sentra konveksi batik terbesar di pulau Madura. Hasil Pada Penelitian yang dilakukan oleh Alvin Arifin (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.



Sumber : (Alvin Arifin, 2020)

Gambar 2. 1. 3

Penelitian Terdahulu 3

Persamaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu lingkungan kerja
2. Terdapat kesamaan variabel Y, yaitu kinerja karyawan
3. Terdapat kesamaan hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

perbedaan jurnal terdahulu dengan penelitian saat ini adalah

1. Terdapat beberapa variabel X lain seperti stress kerja
2. Terdapat beberapa variabel X lain seperti gaya kepemimpinan
3. penelitian terdahulu meneliti karyawan sentra konveksi batik di Kabupaten Sumenep sedangkan untuk penelitian saat ini meneliti karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.

Tabel 2. 1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Sahlan, Yuli Susilowati, Dilla Arta Mevia (2022)	The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT. Anugerah Riau Mustik	Kompensasi, Motivasi kerja	karyawan di PT Anugerah Riau Mustik dengan mengambil sampel berjumlah 34 dari total karyawan sebanyak 52 orang.	Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis persamaan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS (Statistics Product Service and Solution) versi 20.	Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Riau Mustika. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Riau Mustika.
2	Nashrudin Setiawan, Renny Maisyarah, Rosina Harahap, 2020	Analysis of emotional intelligence and work discipline on employee performance with organizational commitment as an intervening variable	Komitmen organisasi, Kinerja Karyawan	karyawan PT. JTI sebanyak 60 responden.	Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji 3determinasi dan uji analisis jalur	Kecerdasan emosional parsial positif dan efek signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja sebagian positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, efek kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan melalui organisasi
3	Alvin Arifin.,	The Effect of	stres kerja,	Karyawan pusat	Penelitian ini	Hasil dalam penelitian ini

2020	Leadership Style and Work Environment on Work Stress and Employee Performance	kinerja karyawan	konveksi batik di Kabupaten Sumenep berjumlah 72 karyawan	menggunakan of smartPLS software untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan	menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
------	---	------------------	---	---	--

Sumber: Data Olahan (Arifin, 2021; Sahlan et al., 2022; Setiawan et al., 2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) pada Sahlan et al., (2022), Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan dan diterima setiap karyawan pada suatu perusahaan. Jika sistem kompensasi diberikan dengan baik akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sistem kompensasi yang baik dapat didukung dengan cara-cara atau standard pada perusahaan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat diberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangatlah memiliki manfaat yang penting, salah satunya adalah meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diberikan kompensasi karyawan akan merasa bahagia dan senang karena karyawan tersebut merasa bahwa dirinya sudah aman dan juga nyaman terhadap pekerjaannya, jadi karyawan pada suatu perusahaan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Menurut Elmi (2018:84) dalam penelitian Sukrasno & Elmi, (2021:949) menjelaskan bahwa kompensasi adalah kinerja yang kontra terhadap pengguna tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada suatu perusahaan, atau dengan kata lain kompensasi adalah semua manfaat yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan karyawan tersebut dalam suatu organisasi.

Indikator kompensasi menurut (Sahlan et al., 2022:370) adalah:

1. Upah dan gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan
2. Insentif, merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan atau seseorang kepada karyawan di luar gaji atau upah utamanya
3. Fasilitas, merupakan berbagai sarana dan prasarana yang diberikan ke karyawan untuk menunjang aktivitas kerjanya

Sementara itu, menurut Rivai (2015:556) dalam penelitian Sukrasno & Elmi, (2021:950), variabel kompensasi dibagi menjadi 2 dimensi, yaitu:

1. kompensasi finansial, merupakan kompensasi bersifat finansial seperti gaji, insentif, tunjangan fungsional, kegiatan honoraria
2. kompensasi non-finansial, merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk lain seperti asuransi, uang pesangon, pensiun, cuti sakit, dan cuti hamil

Penelitian ini menggunakan indikator kompensasi menurut (Sahlan et al., 2022:370).

2.2.2 Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2014:65) pada Setiawan et al., (2020), seseorang yang pertama mengungkapkan adanya kecerdasan selain akademis yang dapat berpengaruh pada keberhasilan seseorang adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2014:66) pada Setiawan et al., (2020), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol emosi secara efisien untuk mengelola individu sendiri dan akan berpengaruh positif terhadap hubungan dengan orang

lain. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengontrol diri, merasakan, dan memotivasi diri sendiri. Kemampuan tersebut adalah salah satu cara untuk mengontrol emosional secara positif dan negatif. Hasibuan (2015:25) pada Setiawan et al., (2020) mengemukakan bahwa: kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengontrol emosi, yaitu kemampuan ketika stres, kemampuan mengontrol amarah, semangat tinggi, dan kemampuan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Menurut Mangkunegara (2015:34) pada Setiawan et al., (2020), kecerdasan emosional adalah salah satu kemampuan individu dalam menerima, menilai, mengontrol emosi, mengontrol perasaan, pada dirinya dan orang lain yang ada di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan dan tentang hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan pada diri seseorang untuk mengontrol diri sendiri, memotivasi diri sendiri, dan mengontrol emosi baik itu negatif maupun positif, serta bagaimana cara untuk mendorong semangat kerja dengan memberikan keahliannya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

EI menggambarkan kemampuan individu untuk mengelola emosi di samping proses kognitif sebagai sarana untuk memotivasi diri mereka sendiri sehubungan dengan tujuan distal dan proksimal (Alonazi, 2020:749).

Indikator Kecerdasan Emosional menurut (Setiawan et al., 2020:186) adalah:

1. Kemampuan untuk mengendalikan diri, merupakan kemampuan karyawan dalam mengendalikan dirinya sendiri secara sadar
2. Motivasi diri sendiri, kemampuan karyawan untuk dapat mendorong mental dengan sendirinya.

Indikator Kecerdasan Emosional menurut (Alonazi, 2020:753) adalah:

1. Penilaian Emosional Diri, merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan penilaian terhadap emosional dirinya sendiri
2. Penilaian Emosional Orang Lain, merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan penilaian terhadap emosional milik orang lain
3. Penggunaan emosi, kemampuan karyawan dalam memakai dan mengendalikan emosinya disaat yang tepat
4. Peraturan Emosi, merupakan peraturan yang dibuat sendiri oleh karyawan untuk menahan dan membatasi emosi karyawan itu sendiri

Penelitian ini menggunakan indikator Kecerdasan Emosional menurut (Setiawan et al., 2020:186).

2.2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja. Lingkungan yang baik disertai dengan infrastruktur yang baik dapat membuat kinerja karyawan juga baik. Dapat dilihat di negara maju bagaimana infrastruktur memainkan peran penting dalam kemudahan karyawan bekerja. Oleh karena itu dukungan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dengan berbagai aktivitas yang dapat dilihat banyaknya interaksi antar karyawan satu dengan yang lain di tempat kerja (Soriano et al., 2018) pada (Alvin Arifin., 2020). Salah satu aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja dan perilaku karyawan adalah seperti tata letak ruangan, fasilitas kantor, dan lain-lain. (Kamarulzaman et al., 2011) pada (Alvin Arifin., 2020). Lingkungan kerja adalah suatu tempat tinggal baik itu fisik

maupun nonfisik dengan adanya suatu kumpulan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam hal ini mencakup beberapa aspek aspek, seperti: pencahayaan, desain area kerja, suhu, dll (Desa et al., 2018) pada (Alvin Arifin., 2020). Suasana kerja yang tepat dan baik akan mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Seperti meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan untuk bekerja secara maksimal (Hafeez et al, 2019) pada (Alvin Arifin., 2020). Dukungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Nadia & Fathurahman, 2018) pada (Alvin Arifin., 2020).

Lingkungan kerja fisik memiliki penjelasan bahwa semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan Sedarmayanti pada Rahmawanti et al., (2014) dalam penelitian Widodo et al., (2021:876) pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti pada Rahmawanti et al., (2014) dalam penelitian Widodo et al., (2021:877) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dalam hal hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. (Suwatno dan Priansa, 2011:163) dalam penelitian Widodo et al., (2021:877) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis.

Indikator lingkungan kerja menurut Suifan, (2019) dalam (Arifin, 2021:237):

1. Memberikan rasa aman, merupakan kondisi lingkungan disekitar tempat kerja dapat memberikan rasa aman kepada karyawan
2. Hubungan antar rekan kerja, merupakan kondisi mengenai relasi dan hubungan antar karyawan yang baik.

Indikator lingkungan kerja menurut Widodo et al., (2021:880):

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan yang terjadi dalam hal hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan

Penelitian ini menggunakan Indikator lingkungan kerja menurut Suifan, (2019) dalam (Arifin, 2021:237).

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling krusial dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi krusial karena cepat lambatnya perusahaan dalam mencapai targetnya ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:97) yang dikutip dari Setiawan et al., (2020:187), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan hasil kerja seorang karyawan untuk jangka waktu tertentu. Kemudian menurut Kasmir (2016:182) pada penelitian yang dilakukan oleh Sahlan

(2022:370), kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan budaya kerja yang diraih dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Putri et al., (2019) dalam penelitian Arifin (2021:236), kinerja merupakan deskripsi dari pencapaian dari pekerjaan atau kegiatan yang terdapat tujuan, objektif, pandangan, dan misi organisasi yang di formulasikan pada perencanaan strategi.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut (Sahlan et al., 2022:370):

1. Kualitas, merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan
2. Kerangka waktu, merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja secara tepat dan efisien
3. Kooperatif, merupakan sikap karyawan yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut (Samson et al., 2015) dalam penelitian (Arifin, 2021:236):

1. Tingkat kesalahan, merupakan kemampuan karyawan dalam konsistensi serta ketelitian dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kesalahan
2. Hasil kerja, merupakan objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi

Penelitian ini menggunakan indikator menurut (Sahlan et al., 2022:370).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja

Menurut Sahlan et al., (2022) dalam penelitiannya, kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak negative pada perusahaan, seperti tidak tercapainya target penjualan, dan lain sebagainya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi hari tua, kompensasi hari ulang tahun, kompensasi perayaan hari besar, kompensasi keselamatan kerja, dan lain sebagainya. Dengan memberikan kompensasi karyawan akan merasa aman, nyaman dan sejahtera. Ketika karyawan merasa bahagia pada pekerjaan dan perusahaan, perusahaan yang akan mendapatkan dampak positif. Dampak positif tersebut dapat berupa peningkatan penjualan, produktifitas karyawan meningkat, dan lain sebagainya. Karyawan akan merasa bahagia ketika dirinya merasa di hargai keberadaannya dalam perusahaan.

Menurut Sahlan et al., (2022) dalam penelitiannya, jika perusahaan menginginkan keuntungan yang lebih pada karyawannya, perusahaan harus dapat

memberikan bonus kepada karyawannya, agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dengan kata lain jika perusahaan menginginkan keuntungan, maka perusahaan juga harus dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya. Kompensasi tersebut bisa berupa jaminan hari tua, jaminan keselamatan kerja, dan lain sebagainya. Dengan memberikan kompensasi karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil penelitian Sukrasno & Elmi, (2021:957), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan layak oleh organisasi kepada karyawan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Setiawan et al., (2020) dalam penelitiannya, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap individu berbeda. Setiap individu ada yang dapat mengontrol emosinya, ada yang tidak dapat mengontrol emosinya. Jadi kecerdasan emosional tergantung pada masing-masing individu. Karyawan harus dapat mengontrol emosi pada dirinya masing-masing. Kecerdasan emosional dipengaruhi oleh gaya berfikir, gaya dalam setiap menyelesaikan masalah yang ada, serta tekanan pekerjaan yang ada. Kecerdasan emosi harus dapat dikontrol dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktifitas karyawan, serta untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Goleman (2014: 76) pada Menurut Setiawan et al., (2020) dalam penelitiannya, jika seseorang memiliki sikap yang tertutup dan tidak ada

keinginan berinteraksi dengan orang lain, maka kinerjanya juga tidak akan baik. Menurut Goleman (2014:75) pada Menurut Setiawan et al., (2020) dalam penelitiannya, karyawan yang dapat mengontrol kecerdasan emosional dapat menghasilkan kinerja yang baik dibuktikan dengan kualitas serta kuantitas yang dihasilkan pada setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalanannya.

Penelitian yang dilakukan Alonazi, (2020:755) ini menemukan bukti yang jelas tentang hubungan yang kuat antara tingkat kecerdasan emosional dan kinerja yang dilaporkan. Secara umum, karyawan memiliki kecerdasan emosional tinggi, terutama di kalangan profesional.

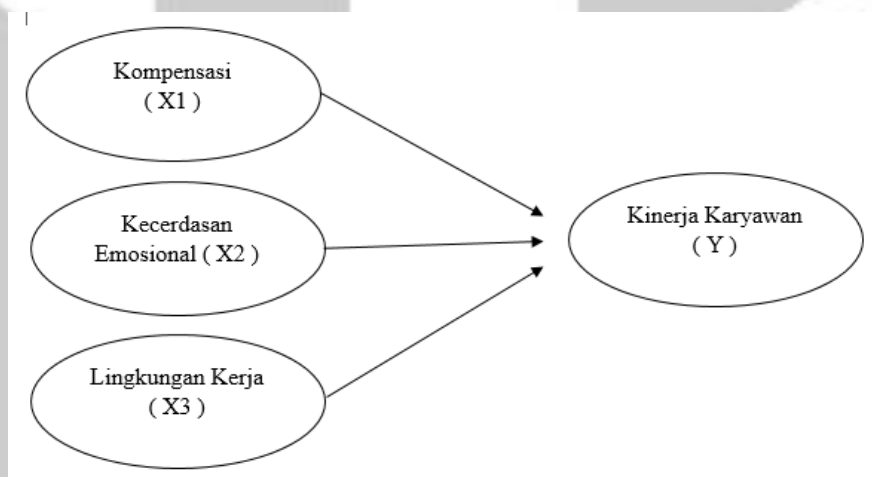
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian Bhat (2017); Schulte (2014) dalam (Alvin Arifin., 2020), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu sangat penting perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawannya. Karyawan yang merasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerja, hal tersebut akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan, dan lain sebagainya. Begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang nyaman, hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan akan berdampak pada hasil kinerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja berkaitan erat dengan suasana di perusahaan, rekan kerja, dan lain sebagainya. Berdasarkan penelitian Widodo et al., (2021:892),

lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan Moh. Amir Fiqi (2018) dalam penelitian Widodo et al., (2021:892) yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran Indy Yuza

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.

H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Cahaya Abadi Mobil Sidoarjo.