

PENGARUH HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT KEROBOKAN

I Komang Suryadnya Diputra, I Nyoman Mustika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Indonesia

Email: suryadnyadiputra@unmas.ac.id, mustika@unmas.ac.id

Abstract

Human resources contained in a company is one of the most valuable assets owned by an organization, because humans are the only resource that can drive other resources. So it is necessary to do the management or development that aims to create productive human beings. This study aims to determine and analyze the influence of human relations, emotional intelligence and work environment on the performance of LPD employees in Kerobokan Traditional Village, Badung. The population in this study were all employees of the LPD in the Kerobokan Traditional Village, Badung. Sampling in this study using the census sampling method, obtained 56 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis, descriptive statistical analysis, research instrument test, classical assumption test, determination analysis and t test. The results of the study show that human relations, emotional intelligence and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Kerobokan Traditional Village LPD, which means that the better the human relations, emotional intelligence and work environment, the higher the employee's performance. The leadership of the LPD in the Kerobokan Badung Traditional Village should improve work quality, such as establishing good communication among fellow employees, controlling employee awareness of their own emotions about moods and thoughts and improving a conducive work environment to increase employee work efficiency.

Keywords: Human Relations, Emotional Intelligence, Work Environment and Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Maka

perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Kerobokan, Badung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus sampling, diperoleh 56 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis statistic deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan yang artinya semakin baik human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Pimpinan LPD Desa Adat Kerobokan Badung sebaiknya meningkatkan kualitas kerja, seperti melakukan menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan, mengendalikan kesadaran karyawan akan emosinya sendiri terhadap suasana hati maupun pikiran dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif agar menambah efisiensi kerja karyawan.

Kata Kunci: Human Relation, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu jenis lembaga keuangan non bank adalah Lembaga Pekreditan Desa (LPD) yang merupakan Lembaga Keuangan Mikro yang dibangun untuk kepentingan pemberdayaan ekonomi masyarakat di Desa Adat (Latief & Rosalina, 2019). LPD merupakan wadah kekayaan ekonomi desa dan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat serta telah memberikan kontribusi positif bagi pembangunan desa pakraman. Lembaga Perkeditan Desa (LPD) menempati posisi yang strategis dalam tataran pembangunan desa untuk mempercepat pertumbuhan dan pembangunan ekonomi desa pakraman dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat desa. Sebagai wadah kekayaan ekonomi desa LPD diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan efisiensi ekonomi desa, mendorong produktivitas masyarakat serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan pada umumnya. Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Gusti, Rawi, & Sofia, 2021; Susan, 2019). Indikator keberhasilan sebuah perusahaan dalam menggapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya (Wicaksono & Masykur, 2020).

Manajemen SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan

pekerjaan yang mereka lakukan (Lansart, Tewel, & Dotulong, 2019; Latief & Rosalina, 2019; Mulyasari, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Abdullah, 2017; Diputri & Rahyuda, 2016; Febrianti & Rachmawati, 2018; Lestary & Chaniago, 2017).

Di dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan.

Menurut Santos et al., (2018) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi. Sehingga kinerja sering dianggap sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Daniati & Mujiati, 2018; Sari, Onsardi, & Ekowati, 2020; Wicaksono & Masykur, 2020).

LPD Desa Adat Kerobokan Badung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang saat ini berkembang cukup sukses. LPD ini telah menjadi perusahaan yang cukup terkenal di Bali. LPD Desa Adat Kerobokan Badung ini beralamatkan di Jl Ry Semer, Lingkungan Peliatan, Kerobokan, Badung, Bali. Memiliki 56 karyawan, LPD Desa Adat Kerobokan Badung berdiri pada tanggal 6 Mei 1992 dengan modal awal sebesar Rp. 5.000.000,-. Sudah 30 tahun berdiri, LPD Desa Adat Kerobokan Badung telah mengalami kemajuan. Hal ini dikarenakan adanya kerjasama yang baik diantara, Pengurus Desa, Kelihan Banjar, Pengurus LPD dan Krama Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah, Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu penilaian kinerja karyawan yang buruk. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung pada bulan Januari sampai Juni 2022, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan Badung

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Kriteria			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
1.	Januari	56	25	16	9	6
2.	Februari	56	30	15	7	4
3.	Maret	56	27	20	6	3

4.	April	56	15	25	12	4
5.	Mei	56	17	25	11	3
6.	Juni	56	20	21	10	5

Sumber : LPD Desa Adat Kerobokan (2022)

Dari Tabel 1 tersebut diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung selama beberapa bulan terakhir, pelayanan yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes kepada karyawan karena di anggap kurang merespon permintaan nasabah. Masih banyaknya kinerja karyawan dengan tingkat kinerja terendah atau buruk pada bulan januari dengan kategori cukup sebanyak 9 orang dan buruk 6 orang. Hal ini terlihat dari responabilitas karyawan yang terkesan tidak cekatan dan belum optimalnya jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disamping itu, pemanfaatan waktu kerja tidak tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Nampak masih ada karyawan terlambat masuk dan ada karyawan pada jam istirahat langsung pulang sebelum jam kerja berakhir. Peneliti dapat mengamati ada karyawan yang cenderung mengabaikan jam kerja, seperti tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, sibuk menggunakan handphone, atau sekedar bersantai. Kualitas kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.

Human Relation (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi. Latief (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu Human Relation. Dengan seringnya melakukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan (Fahira & Yasin, 2021; Mustika & Widyawati, 2020; SEFTIYANA, 2021; Widnyana & Widyawati, 2020). Definisi hubungan antar manusia (human relation) yang dikemukakan oleh Davis (2017) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan (Dewi, Landra, & Puspitawati, 2022; Gusti et al., 2021; Mamarodia, Trang, & Sendow, 2021).

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai human relation yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Dewi (2022) dan membuktikan bahwa human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya hal ini menunjukkan semakin baik hubungan antar karyawan maka akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Dewi, Landra, & Puspitawati, 2022). Penelitian yang dilakukan Amalia (2020) menyatakan bahwa human relation berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa store environment human relation yang dimiliki berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Farahdiba (2022) yang membuktikan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila human relation pada perusahaan tersebut meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Amalia, 2020; Farahdiba, 2022) . Tetapi hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Mamarodia, dkk (2022) bahwa human relation berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya hubungan

antar manusia ini tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Mamarodia et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan human relation dapat dilihat dari indicator yaitu kurangnya hubungan dengan rekan kerja dimana kondisi yang terjalin antara sesama karyawan kurang baik atau kurang erat. Contohnya seperti pada masa pandemi diadakan perubahan cara kerja, yang di awal dilakukan secara offline, kini beberapa hal dikerjakan secara online dan membuat kurangnya komunikasi dalam bekerja antar sesama karyawan.

Selain human relation, salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Dewi et al., (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fahrozi et al., (2022) menyatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosi adalah memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan keterampilan orang lain, serta dapat menggunakan perasaan tersebut untuk menyatukan pikiran dan perilaku. Senada dengan itu, Purba dalam Rinaldinata et al., (2022) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan dibidang emosi yaitu kesanggupan menghadapi frustrasi, kemampuan mengendalikan emosi, semangat optimism dan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain atau empati. Menurut Gusti, (2021) Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Dari uraian teori tentang kecerdasan emosional dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berarti kemampuan pengendalian emosi untuk menyatukan pikiran dan perilaku.

Beberapa hasil penelitian terdahulu tentang kecerdasan emosional yang dilakukan oleh Gusti, (2021) Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada perusahaan tersebut. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2022) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa kecerdasan emosional seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam menciptakan kinerja individu yang tinggi. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinaldinata et al., (2022) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan yang tinggi dapat mengelola emosi mereka dalam hal mempertahankan keadaan mental yang positif yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan. Tetapi, hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh Fahrozi et al., (2022) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin menurun kecerdasan emosional pada karyawan akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dapat dilihat dari indicator yaitu karyawan belum mengenali emosi diri, yakni kurangnya kesadaran seseorang akan emosinya sendiri terhadap suasana hati maupun pikiran. Contohnya seperti karyawan dalam merundingkan dan

menyelesaikan perselisihan yang dating tidak bisa menyikapi dengan tenang, sehingga keputusan yang diambil kurang optimal.

Selain human relation dan kecerdasan emosional menurut Fahrozi et al., (2022) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dewi et al., (2022) mengemukakan Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan dapat mengerjakan tugas atau kegiatan setiap hari. Siahan., (2019) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas- tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahan, 2019). Dari uraian teori tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berarti suatu tempat penunjang proses kerja untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Gusti, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika perusahaan melakukan perubahan lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula meskipun dengan peningkatan yang sedang, sebaliknya jika lingkungan kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2022) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin kondusif lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan Fahrozi et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala LPD yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarekan pencahayaan yang kurang baik dimana bila cahaya penerangan yang cukup memancar akan menambah efisiensi kerja karyawan. Contohnya seperti dalam beberapa ruangan terdapat pencahayaan yang kurang terang sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah apakah human relation, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan, Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa Adat Kerobokan, Badung yang terletak di Jalan Raya Semer, Lingkungan Peliatan, Desa Kerobokan, Kabupaten Badung, Bali. Dipilihnya LPD Desa Adat Kerobokan sebagai lokasi penelitian dikarenakan adanya fenomena berupa menurunnya tingkat pencapaian target kinerja karyawan, sehingga layak untuk dijadikan lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidak sah/tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur dikuesioner tersebut. Ketentuan pada suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien Pearson Correlation $> 0,3$ dan signifikansi $< 0,05$ (Widyawati et al., 2021). Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (X_1)	Standar	Ket.
<i>Human Relation</i> (X_1)			
X1.1	0,943	0,30	Valid
X1.2	0,923		Valid
X1.3	0,843		Valid
X1.4	0,865		Valid
<i>Kecerdasan Emosional</i> (X_2)			
X2.1	0,921	0,30	Valid
X2.2	0,903		Valid
X2.3	0,952		Valid
X2.4	0,957		Valid
X2.5	0,957		Valid
<i>Lingkungan Kerja</i> (X_3)			
X3.1	0,966	0,30	Valid
X3.2	0,968		Valid
X3.3	0,952		Valid
X3.4	0,967		Valid
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)			
Y.1	0,968	0,30	Valid
Y.2	0,947		Valid
Y.3	0,957		Valid
Y.4	0,723		Valid
Y.5	0,877		Valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah dilakukan uji validitas adalah dengan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas memperlihatkan konsistensi suatu alat ukur untuk mengukur subyek yang sama, apabila hasil pengukuran memperlihatkan hasil yang relatif sama terhadap subyek yang sama beberapa kali, maka alat ukur tersebut reliabel, jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 (Sugiyono, 2016:172). Tabel hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
<i>Human Relation</i> (X ₁)	4	0,915		Reliabel
Kecerdasan Emosional (X ₂)	5	0,965	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	4	0,974		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,937		Reliabel

3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden penelitian. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Karakteristik responden dari penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dapat diketahui responden pada LPD Desa Adat Kerobokan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 35,7% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang atau sebesar 64,3%. Berdasarkan usia, responden yang berumur <25 tahun sebanyak 3 orang, umur 25-35 tahun sebanyak 12 orang, umur 36-45 tahun sebanyak 31 orang dan umur >45 tahun sebanyak 40 orang. Berdasarkan tingkat Pendidikan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 41 orang, berpendidikan diploma sebanyak 4 orang dan berpendidikan sarjana sebanyak 11 orang. Berdasarkan lama bekerja karyawan, dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang dan masa kerja >5 tahun sebanyak 46 orang.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17961676
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.075
Test Statistic		.092
Asymo. 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.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.108	.472		2.347	.023
Human Relation	.107	.060	.466	1.785	.080
Kecerdasan Emosional	-.021	.046	-.114	-.457	.650
Lingkungan Kerja	-.093	.053	-.391	-.1755	.085

a. Dependent Variabel: RES2

6. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Relation	.260	3.850
Kecerdasan Emosional	.285	3.514
Lingkungan Kerja	.356	2.808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas yaitu human relation, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.487	.796		.612	.543
Human Relation	0.466	.101	.395	4.597	.000
Kecerdasan Emosional	0.343	.078	.363	4.428	.000
Lingkungan Kerja	0.322	.090	.263	3.589	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,487 + 0,466 X_1 + 0,343 X_2 + 0,322 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar 0,487, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap human relation (X1), kecerdasan emosional (X2), dan lingkungan kerja (X3) atau nilainya konstan (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 0,487.

- b. Konstanta b1 sebesar 0,466, memiliki arti apabila kecerdasan emosional (X2) dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan atau nilainya tetap (0), maka meningkatnya human relation (X1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).
- c. Konstanta b2 sebesar 0,343, memiliki arti apabila human relation (X1) dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kecerdasan emosional (X2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y)
- d. Konstanta b3 sebesar 0,322, memiliki arti apabila human relation (X1) dan kecerdasan emosional (X2) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya lingkungan kerja (X3) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

8. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara human relation, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,949. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,949 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat. Tabel analisis korelasi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8
Analisis Korelasi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	1.21317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

9. Analisis Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara human relation, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,895. Ini berarti besarnya kontribusi antara Human Relation, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 89,5% sedangkan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9
Analisis Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	1.21317

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, Human Relation

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

10. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh human relation (X1), kecerdasan emosional (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan

(Y) adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Tabel 10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.487	.796		.612	.543
Human Relation	0.466	.101	.395	4.597	.000
Kecerdasan Emosional	0.343	.078	.363	4.428	.000
Lingkungan Kerja	0.322	.090	.263	3.589	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Human Relation (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel human relation sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kecerdasan emosional sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan

Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel human relation yang bernilai positif yaitu 0,466 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila human relation meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Fahrozi et al., (2022) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu Human Relation. Dengan seringnya melakukan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, maka secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dewi et al., (2022) Human Relation merupakan hubungan harmonis, yang tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan karyawan demi terpadunya kepentingan bersama. Oleh sebab itu melalui human relation yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional yang bernilai positif yaitu 0,343 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila kecerdasan emosional meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Menurut Gusti, (2021) Kecerdasan emosional berarti menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan dengan tepat, membangun hubungan kerja yang produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Menurut Siahan, (2019) Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat seseorang karyawan mampu membuat keputusan yang tegas dan tepat walaupun dalam keadaan tertekan. Kecerdasan emosional juga membuat seseorang dapat menunjukkan integritasnya. Orang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu berfikir jernih walaupun dalam tekanan, bertindak sesuai etika, berpegang pada prinsip dan memiliki dorongan dalam berprestasi.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,322 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Fahrozi et al., (2022) menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Menurut Siahan, (2019) Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung, ini berarti bahwa semakin baik human relation maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung juga akan meningkat. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung, ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung, ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan Badung akan meningkat.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, Husaini. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Daniati, Ni Luh Helga, & Mujiati, Ni Wayan. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Kerobokan*. Udayana University.
- Dewi, Ni Kadek Reza Pramudya, Landra, Nengah, & Puspitawati, Ni Made Dwi. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Khrisna Darma Adipala. *Emas*, 3(6), 160–174.
- Diputri, NPIP, & Rahyuda, Agoes Ganesha. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada LPD Desa Adat Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1457–1485.
- Fahira, Keke Tamara, & Yasin, Rozaq Muhammad. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19.
- Fahrozi, Ridwan, Sabaruddin, Rasfiuddin, Ferdinand, Novingky, & El Hasan, Sawqi Saad. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Febrianti, Lisa, & Rachmawati, Lucky. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Di SMA Negeri 3 Nganjuk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 6(2).
- Gusti, Putri Noviyanti Farahdiba, Rawi, Rais Dera Pua, & Sofia, Susetyowati. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456–463.
- Lansart, Thea A., Tewal, Bernhard, & Dotulong, Lucky O. H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Latief, Abdul, & Rosalina, Dhian. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*, 1(3).
- Lestary, Lyta, & Chaniago, Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mamarodia, Imanuel, Trang, Irvan, & Sendow, Greis M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1118–1127.
- Mulyasari, Irma. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Mustika, I. Nyoman, & Widyawati, Sapti Rini. (2020). The Influence Of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 11(04), 21771–21775.

- Rinaldinata, I. Made, Sujana, I. Wayan, & Novarini, Ni Nyoman Ari. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J4 Hotel Legian. *EMAS*, 3(1), 217–228.
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi, Onsardi, & Ekowati, Sri. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88.
- Seftiyana, Devi. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas X Akuntansi Smk Negeri 13 Jakarta Pada Mata Pelajaran Aplikasi Pengolah Angka (Spreadsheet)*. Universitas Negeri Jakarta.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Wicaksono, Bagas Adi, & Masykur, Achmad Mujab. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT X. *Jurnal Empati*, 7(3), 967–973.
- Widnyana, I. Wayan, & Widyawati, Sapta Rini. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan? *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widyawati, Sapta Rini, Ribek, Pande Ketut, Purnawati, Ni Luh Gede Putu, Jodi, I. Wayan Gede Antok Setiawan, Vipraprastha, Tiksnayana, & Prayoga, I. Made Surya. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy Of Entrepreneurship Journal*, 27, 1–7.

Copyright holders:
I Komang Suryadnya Diputra, I Nyoman Mustika (2023)

First publication right:
Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

