

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN *JOB SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur)**

**Paramitha Nurmalina Yudianto**  
**Djamhur Hamid**  
**Arik Prasetya**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: paramithany@gmail.com

**ABSTRACT**

*Mining Competition services in Indonesia to make a lot of competitors for trying to compete by improving the performance of the company, it is influenced by a number of competitors to provide the best service. The purpose of this study is to identify and explain the significant influence of emotional intelligence and Job Safety, on the Employee Performance. Research type used is explanatory research with quantitative approach. A sample of 83 respondents who are employees of PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan using proportional random sampling technique. Data collection methods used in this research is by distributing questionnaires directly in PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan. Analysis of the data used is descriptive analysis and linear regression. The results showed that emotional intelligence variable and Job Safety, have positive and significant impact on employee performance is proven with a probability value  $<0.05$ , which means that there is a significant influence.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Job Safety, and Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Persaingan jasa pertambangan di Indonesia menjadikan banyak kompetitor untuk berusaha bersaing dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan, hal ini dipengaruhi oleh banyaknya pesaing dengan memberikan layanan terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 83 orang responden yang merupakan karyawan dari PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timurdengan menggunakan teknik *Propotional Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ini dibuktikan dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan.

**Kata Kunci:** *Kecerdasan Emosi, Job Safety, dan Kinerja Karyawan*

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan memiliki peran kunci dalam keberhasilan perusahaan berada pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari kecerdasan emosi karyawan, program *job safety* dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya melalui hasil yang diberikan untuk perusahaan, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal. Dalam menampilkan kinerja yang baik karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengatur emosi, karena emosi manusia seringkali melebihi standar yang dimiliki dan dapat merusak kinerja yang diberikan pada karyawan tersebut.

PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur merupakan perusahaan jasa pertambangan yang bergerak dalam berbagai macam bidang jasa kontraktor, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan. PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur juga bergerak dalam berbagai macam bidang usaha yang menggunakan sumber daya dimulai dari modal, material, dan mesin. Kegiatan usaha tersebut termasuk dalam lingkup usaha yang memiliki proses kegiatan penambangan. PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur telah melakukan berbagai kegiatan penambangan diberbagai proyek dengan hasil dan kualitas yang dapat dibanggakan, salah satunya yaitu PT Kaltim Prima Coal yang bergerak pada proyek pertambangan batu bara. Kecerdasan emosional memiliki peranan penting dalam kehidupan karyawan, yakni agar lebih memotivasi untuk melakukan hal terbaik yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi dirinya sendiri maupun perusahaan. Keselamatan kerja (*job safety*) juga sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab perusahaan agar kinerja yang diberikan karyawan sesuai dan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Berdasarkan pengetahuan tentang peranan kecerdasan emosi dan *job safety* dalam meningkatkan Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur sebagai obyek penelitian, pemilihan perusahaan ini didasarkan pertimbangan karena perusahaan ini bergerak dalam berbagai macam bidang jasa

kontraktor, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan yang memerlukan kemampuan mengatur emosi (kecerdasan emosi) dan program *job safety* agar kinerja karyawan sesuai dengan target perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan”**. (Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kecerdasan emosi dan *job safety* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur dan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kecerdasan emosi dan *job safety* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

## B. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Kecerdasan Emosi

#### a. Pengertian Kecerdasan Emosi

Menurut Ummah, *et al* (2003:70) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Manusia sebagai makhluk yang memiliki emosi sangat terpengaruh dengan suasana perasaannya dalam melakukan kegiatan. Proses mencapai tujuannya manusia seringkali memerlukan manusia lain, maka kepekaan terhadap emosi orang lain memberi peran dalam keberhasilan seseorang. Seseorang perlu mengembangkan kemampuan bertenggangrasa, berempati, saling memotivasi, hormat, bertahan untuk jujur dan tegas. Semua hal tersebut berhubungan dengan kemampuan mengenali dan mengelola emosi.

#### b. Karakteristik Kecerdasan Emosi

Karakteristik kecerdasan emosi merupakan dimensi yang dimiliki seseorang agar dapat mengatur suasana hati, menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan untuk

berfikir, dan cepat dalam mengambil tindakan atau keputusan. Kesadaran diri sangat penting bagi karyawan karena apabila karyawan tersebut tidak sengaja ceroboh dan tidak memperhatikan dirinya secara akurat maka akan merugikan dirinya dan berdampak negatif. Luthans (2006:333)

## 2. *Job Safety* ( Keselamatan Kerja)

### a. Pengertian *Job Safety* ( Keselamatan Kerja)

Keselamatan kerja adalah sistem perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat terjadinya kecelakaan dan tindakan aktif pada diri karyawan untuk menjaga keselamatannya dari hal-hal yang tidak diinginkan dan upaya untuk mengurangi terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Mangkunegara (2005:161)

### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job safety* (keselamatan kerja) yang dapat berakibat kecelakaan kerja meliputi kondisi perusahaan yang tidak sesuai atau kurang terlindungi, kegiatan dari karyawan yang tidak memenuhi keselamatan dan kondisi atau suasana kejiwaan karyawan. Keselamatan kerja pada dasarnya sangat penting bagi karyawan karena mampu mencegah terjadinya kecelakaan yang terjadi pada dirinya. Swasto (2011:108)

### c. Tujuan *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2009:162) Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

### d. Syarat-syarat *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Syarat-syarat keselamatan kerja menurut Hariandja dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yang harus dipenuhi perusahaan adalah keselamatan karyawan yang merupakan kegiatan untuk mencegah kecelakaan, cacat,

kematian dan kerugian akibat dari kecelakaan kerja. Hariandja (2007:313)

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil atau prestasi secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan sesuai kriteria yang sudah ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam batas waktu tertentu. Rivai (2009:604)

### b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Kelima hal tersebut dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan. Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas dan mencakup semua pekerjaan. Moeheriono (2010:61)

### c. Unsur-Unsur dalam Kinerja Karyawan

Unsur-unsur kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya. Prestasi karyawan termasuk di dalam unsur kinerja karyawan yang sangat penting karena prestasi kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kusumaningtyas (2014:84)

### d. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah kemahiran dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang sudah diberikan dan sesuai target yang sudah ditentukan. Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh karyawan dan cerminan hasil yang dicapai oleh karyawan. Kusumaningtyas (2014:84)

### e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Faktor individu adalah karyawan yang memiliki

integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka karyawan tersebut memiliki konsentrasi dalam diri yang baik. Dilihat dari faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi karyawan dalam mencapai prestasi kinerja. Faktor lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, hubungan kerja harmonis dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Selain kedua faktor tersebut keselamatan kerja (*job safety*) juga merupakan faktor yang paling utama dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya program keselamatan kerja dalam perusahaan akan memberikan kenyamanan pada karyawan. Hasibuan (2005:180)

**f. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja**

Aspek standar pekerjaan dan kinerja karyawan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengevaluasi. Mangkunegara (2005:18)

**g. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja individual karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja individual adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individual karyawan ini akan tercapai apabila didukung oleh kapasitas yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan sesuatu, keinginan untuk mencapai sesuatu dan memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Berdasarkan pendapat Justine dalam dapat disimpulkan bahwa

**h. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kerja sangat berguna karena untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, dapat

melihat kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan, untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan dan uraian tugasnya. Mangkunegara (2005:10)

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh sejumlah variabel bebas dalam konsep kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap variabel-variabel terikat dalam konsep kinerja karyawan. Singarimbun dan Effendi (2006:5) menyatakan bahwa apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya kegiatan penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur yang beralamat di Desa Sepaso Timur Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur. Alasan memilih lokasi ini adalah karena PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur merupakan perusahaan jasa pertambangan yang bergerak dalam berbagai macam bidang usaha yang menggunakan semua sumberdaya mulai dari modal, material, dan mesin. PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur juga merupakan kontraktor besar yang mengerjakan beberapa lahan proyek yang dijalankan di seluruh wilayah Indonesia khususnya serta dalam pengoperasian proyek. Perusahaan ini juga banyak melakukan peningkatan dan pengembangan dalam memperhatikan kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan karena tingkat kinerja yang diberikan karyawan menurun.

### **3. Konsep, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

#### **a. Konsep-konsep Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu konsep kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1) Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan Emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membatasi emosi dari diri sendiri atau orang lain.

2) *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

*Job Safety* (Keselamatan Kerja) adalah sistem perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat terjadinya kecelakaan pada saat kerja.

3) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam suatu organisasi.

b. Definisi Operasional

1) Variabel Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi ( $X_1$ ) adalah kemampuan untuk mengatur perasaan emosi dari diri sendiri dan orang lain yang meliputi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial.

2) Variabel *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

*Job Safety* ( $X_2$ ) dapat diartikan perlindungan untuk karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan tindak perbuatan.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya, tepat waktu dalam mengerjakan, kehadiran kerja, dan kemampuan bekerja sama.

c. Skala Pengukuran

Penggunaan skala dipergunakan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, (Sugiyono, 2010:131-132). Penelitian ini menggunakan skala Likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden akan pernyataan yang disampaikan.

#### 4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Statistik Deskriptif

Arikunto (2013:282) analisis deskriptif adalah data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen yang diolah dengan rumus statistik yang sudah disediakan. Simamora

(2004:231) mendefinisikan analisis deskriptif adalah transformasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Analisis deskriptif juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan alat analisis dalam uji hipotesis.

b. Analisis Statistik Inferensial

Sugiyono (2004:67) menyatakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Penyajian Data

a. Uji Asumsi Klasik

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig.sebesar 0.626 atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. sehingga dapat disimpulkan bahwa

sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Rata-rata Kinerja karyawan sebesar 11,024, jika Variabel bebas tidak ada. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,395 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Kecerdasan Emosi). Jadi apabila Kecerdasan Emosi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,736 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (Job Safety), Jadi apabila Job Safety mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,736 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosi dan Job Safety meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 17 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,555. Artinya bahwa 55,5% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kecerdasan Emosi ( $X_1$ ) dan Job Safety ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 44,5% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang

lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **2. Pembahasan**

### **a. Gambaran Kecerdasan Emosi, Job Safety dan Kinerja Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.**

#### **1) Variabel Kecerdasan Emosi ( $X_1$ )**

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kecerdasan emosi sebesar 4,21. Skor tersebut berada pada range 4,20-5,00 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{1.20}$  (karyawan bekerja lebih baik dalam tim) dengan skor 4,52. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{1.10}$  (karyawan merupakan orang pertama kali tahu tentang informasi pekerjaan) dengan skor 3,58.

#### **2) Variabel Job Safety ( $X_2$ )**

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel *job safety* sebesar 4,36. Skor tersebut berada pada range 4,20-5,00 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{2.5}$  (karyawan menggunakan alat pelindung diri menghindari resiko) dengan skor 4,66. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{2.3}$  (kondisi peralatan kerja sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan) dengan skor 4,07.

#### **3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kinerja karyawan sebesar 4,24. Skor tersebut berada pada range 4,20-5,00 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Y_{14}$  (Karyawan mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja) dengan skor 4,52. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak

pada item  $Y_{11}$  (Karyawan tergolong tingkat absen rendah) dengan skor 3,69.

**b. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kecerdasan emosi ( $X_1$ ) dan *job safety* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  sehingga variabel kecerdasan emosi dan *job safety* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap kinerja termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi ( $X_1$ ) dan *job safety* ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,566 (56,6%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini salah satunya motivasi.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kecerdasan emosi adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,21. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan lebih baik menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja, karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi sulit, karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa mengeluh, karyawan melakukan sesuatu dengan hati-hati, karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan, karyawan mampu bertanggungjawab dalam tindakannya, karyawan mampu mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi, karyawan senang menerima gagasan baru, karyawan senang mencari cara agar target tercapai, karyawan senang mencari informasi tentang pekerjaan, karyawan memanfaatkan peluang agar target tercapai, karyawan mampu mengubah konsep apabila rencana awal tidak tercapai, karyawan sering mendengarkan persoalan rekan kerja, karyawan senang mendekati dan

memahami rekan kerja, karyawan mengetahui kebutuhan rekan kerja, karyawan memberikan *support* rekan kerja, karyawan sering membantu rekan kerja lainnya, karyawan mampu berkomunikasi secara jelas, karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bekerja lebih baik dalam tim. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari penjelasan analisis deskripsi kecerdasan emosi dan *job safety* di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan di dalam penelitian ini. Semakin baik kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan semakin tinggi program *job safety* yang dimiliki karyawan maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dan *job safety* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki kecerdasan emosi dan *job safety* yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan *job safety* yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dan *job safety* yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kecerdasan emosi dan *job safety* yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

**c. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

**1) Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji  $t$  variabel kecerdasan emosi ( $X_1$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$ , sehingga variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel kecerdasan emosi adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,21. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan lebih baik menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja, karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi sulit, karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa mengeluh, karyawan melakukan sesuatu dengan hati-hati, karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan, karyawan mampu bertanggungjawab dalam tindakannya, karyawan mampu mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi, karyawan senang menerima gagasan baru, karyawan senang mencari cara agar target tercapai, karyawan senang mencari informasi tentang pekerjaan, karyawan memanfaatkan peluang agar target tercapai, karyawan mampu mengubah konsep apabila rencana awal tidak tercapai, karyawan sering mendengarkan persoalan rekan kerja, karyawan senang mendekati dan memahami rekan kerja, karyawan mengetahui kebutuhan rekan kerja, karyawan memberikan *support* rekan kerja, karyawan sering membantu rekan kerja lainnya, karyawan mampu berkomunikasi secara jelas, karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bekerja lebih baik dalam tim. Maka dapat disimpulkan karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2) Pengaruh *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel *Job Safety* ( $X_2$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel *job safety* memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskripsi pada variabel *job safety* menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel *job safety* adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,36. Hal ini berarti karyawan setuju dengan kondisi tempat kerja sangat baik, karyawan selalu disiplin mengembalikan dan mengamankan apabila selesai menggunakan, karyawan menggunakan alat pelindung untuk menghindari resiko, karyawan bekerja sesuai dengan prosedur. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki program *job safety* yang baik di dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar *job safety* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi program *job safety* yang diberikan perusahaan untuk karyawan akan memberikan hasil yang baik dan karyawan akan memberikan kinerja yang semakin tinggi. Karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang membuat dirinya merasa aman akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang rendah akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk malas dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan tidak sesuai dengan prosedur kerja hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

- a. Hasil pengujian analisis deskriptif melalui nilai mean masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kecerdasan emosi ( $X_1$ ), *job safety* ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan sudah baik, walaupun masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa puas dengan penerapan kecerdasan emosi dan *job safety* yang ada.
- b. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja karyawandilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja karyawandapat diterima.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas, Kecerdasan Emosi( $X_1$ ) dan *Job Safety* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawandilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

- a. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan program *Job Safety* yang diberikan karyawan, karena variabel *Job Safety* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan tindakan yang diberikan karyawan untuk perusahaan dengan cara memberikan kenyamanan dan keamanan dirisehingga Kinerja karyawan akan meningkat.

- b. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawandiharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yaitu variabel motivasi karena variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dalam faktor keselamatan kerja (*job safety*) di dalam lingkungan perusahaan, hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai, serta untuk menghindari resiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anandya, Dudi dan Heru Suprihhadi. 2005. *Riset Pemasaran Prospek dan Terapan*, Edisi Pertama. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. V. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fajar, Siti A. dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working with Emotional Intelligence*, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi, Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andy.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maholtra, Naresh K. 2005. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Diterjemahkan: Soleh Rusyadi Maryam. Edisi keempat. Jakarta: PT. Indeks.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran (Falsafah, Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.