

Turnitin Originality Report

Processed on: 24-Jul-2020 09:55 WIB
 ID: 1361433797
 Word Count: 4221
 Submitted: 1

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Budaya kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics By Yulia Resti Fauzi

2% match (student papers from 06-Nov-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-06](#)

[2019-11-06](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

Similarity Index

34%

Similarity by Source

Internet Sources:	22%
Publications:	9%
Student Papers:	33%

1% match (student papers from 26-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (Internet from 25-Sep-2017)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35895/2/WIDIA%20OKTAVIANA-FKIK.pdf>

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (student papers from 06-Sep-2018)

[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2018-09-06](#)

1% match (student papers from 11-Aug-2018)

[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2018-08-11](#)

1% match (student papers from 17-Dec-2018)

[Submitted to Udayana University on 2018-12-17](#)

1% match (student papers from 05-Dec-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-05](#)

1% match (student papers from 25-May-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-05-25](#)

1% match (student papers from 03-Jul-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (Internet from 11-Jul-2020)

<https://www.coursehero.com/file/p6uqhlo/Perhitungan-ini-akan-dilakukan-dengan-bantuan-komputer-program-SPSS-Statistical/>

1% match (student papers from 06-Nov-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-06](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
< 1% match (Internet from 11-Feb-2019) http://eprints.radenfatah.ac.id/3583/1/Hestin%20Yolanda%20%2814190126%29.pdf
< 1% match (student papers from 03-Jul-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03
< 1% match (student papers from 25-Jun-2020) Submitted to Binus University International on 2020-06-25
< 1% match (student papers from 10-Feb-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-02-10
< 1% match () http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/2891
< 1% match (Internet from 29-Jan-2019) http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/download/28/25
< 1% match () http://eprints.undip.ac.id/76617/1/13_YULIANTO.pdf
< 1% match (student papers from 25-May-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-05-25
< 1% match (student papers from 14-Sep-2017) Submitted to Universitas Muria Kudus on 2017-09-14
< 1% match (publications) Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)". Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (student papers from 13-Apr-2018) Submitted to Universitas Jenderal Soedirman on 2018-04-13
< 1% match (student papers from 17-Dec-2013) Submitted to iGroup on 2013-12-17
< 1% match (student papers from 22-Jul-2020) Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2020-07-22
< 1% match () http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/23365
< 1% match (Internet from 19-Jul-2020) http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/1c512f97e0d32165b7c7656599987f06.pdf
< 1% match (Internet from 20-Jul-2018) http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40275/1/INTAN%20OKTAVIANI-FEB.pdf
< 1% match (Internet from 14-Jul-2020) https://id.123dok.com/document/wq28djjq-analisis-faktor-faktor-usaha-perkebunan-teh-dalam-meningkatkan-kesejahteraan-karyawan-petani-teh-di-daerah-kecamatan-sidamanik-kabupaten-simalungun.html
< 1% match (Internet from 31-Mar-2020) https://docobook.com/pengaruh-kualitas-produk-harga-dan-citra-merek-terhadap.html

< 1% match (student papers from 25-May-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-05-25
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (student papers from 28-Sep-2017) Submitted to Universitas Terbuka on 2017-09-28
< 1% match (Internet from 06-Apr-2010) http://www.globalmercuryproject.org/countries/brazil/docs/Brazil_Sociological_Report.pdf
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
< 1% match (student papers from 27-Jun-2018) Submitted to University of Muhammadiyah Malang on 2018-06-27
< 1% match (Internet from 25-Mar-2020) https://www.scribd.com/document/375192599/Manaj-konflik-5-instrumen
< 1% match (student papers from 01-Dec-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-01
< 1% match (student papers from 23-Apr-2018) Submitted to Universitas Terbuka on 2018-04-23
< 1% match () https://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/article/view/74
< 1% match (Internet from 07-Nov-2017) https://media.neliti.com/media/publications/146195-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-lingkungan.pdf
< 1% match () http://eprints.walisongo.ac.id/9636/1/1405026107.pdf
< 1% match (Internet from 24-May-2016) http://aryasentraconsulting.com/konsultan-manajemen-2/manfaat-pelatihan-manajemen-sdm
< 1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
< 1% match (student papers from 27-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-27
< 1% match (Internet from 03-May-2020) http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2457/2852
< 1% match () http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/2512
< 1% match (Internet from 20-Jan-2019) https://id.scribd.com/doc/316234329/Skripsi-Lengkap-Feb-manajemen-Rahmatullah-Burhanuddin-Waha
< 1% match (Internet from 24-Apr-2020) https://www.neliti.com/publications/146195/pengaruh-kecerdasan-emosional-lingkungan-kerja-dan-budaya-kerja-terhadap-kinerja

< 1% match (student papers from 19-Jun-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (student papers from 13-Sep-2018) Submitted to Universitas Muria Kudus on 2018-09-13
< 1% match (student papers from 06-Nov-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-06
< 1% match (student papers from 30-Jul-2019) Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-07-30
< 1% match (student papers from 04-Jul-2018) Submitted to Universitas Terbuka on 2018-07-04
< 1% match (Internet from 03-Mar-2018) https://ejournal.stiesia.ac.id/jira/article/download/3307/2823
< 1% match () http://repositori.uin-alauddin.ac.id/4696/1/Andi%20Besse%20Bayanti.pdf
< 1% match (Internet from 24-Apr-2020) https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/9667/9390
< 1% match (Internet from 17-Apr-2020) https://pt.scribd.com/document/81943666/Karya-Tulis-Bahasa-Indonesia
< 1% match (Internet from 16-Mar-2020) https://digilib.uns.ac.id/dokumen/abstrak/58759/Pelanggaran-Prinsip-Kerja-Sama-dan-Implikatur-Percakapan-pada-Akun-Instagram-Ngomikmaks
< 1% match (Internet from 12-Jan-2019) https://id.123dok.com/document/ky68567z-analisis-strategi-pemasaran-pt-sahid-detolin-textile.html
< 1% match (student papers from 08-Nov-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-11-08
< 1% match (student papers from 03-Jul-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03
< 1% match (student papers from 01-Dec-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-01
< 1% match (student papers from 23-Oct-2019) Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University on 2019-10-23
< 1% match (student papers from 26-Aug-2013) Submitted to iGroup on 2013-08-26
< 1% match (Internet from 25-Jun-2019) http://lepisi.ac.id/b/files/2019/03/JURNAL-STIE-VOL-2-NO-2-DESEMBER-2016.pdf
< 1% match (Internet from 22-Jun-2020) https://id.123dok.com/document/ozlm2dly-analisis-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-gudang-sparepart-yamaha-cabang-jember.html
< 1% match (Internet from 16-Jul-2020) https://repository.usd.ac.id/17652/2/122214048_full.pdf

< 1% match (Internet from 24-Aug-2018) https://docobook.com/skripsi72c3f0ed48bacd7d103c501c5bf44b3d89306.html
< 1% match (Internet from 02-Feb-2020) https://www.scribd.com/document/388847281/1321-4987-1-PB-pdf
< 1% match () http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/2517
< 1% match (Internet from 13-Nov-2019) http://eprints.umk.ac.id/11421/2/BAB%20I.pdf
< 1% match (student papers from 30-Jul-2019) Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang on 2019-07-30
< 1% match (student papers from 03-Dec-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-03
< 1% match (student papers from 26-Jul-2016) Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2016-07-26
< 1% match (student papers from 18-Sep-2019) Submitted to Universitas Pamulang on 2019-09-18
< 1% match (student papers from 12-May-2019) Submitted to Universitas Diponegoro on 2019-05-12
< 1% match (student papers from 11-Feb-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-02-11
< 1% match (student papers from 03-Aug-2018) Submitted to Politeknik Negeri Bandung on 2018-08-03
< 1% match (student papers from 12-Jul-2020) Submitted to UIN Walisongo on 2020-07-12
< 1% match (student papers from 12-Sep-2019) Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University on 2019-09-12
< 1% match (student papers from 06-Nov-2019) Submitted to Sriwijaya University on 2019-11-06
< 1% match (publications) "Complex, Intelligent and Software Intensive Systems", Springer Science and Business Media LLC, 2021
< 1% match (student papers from 26-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26
< 1% match (student papers from 03-Jul-2019) Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03
< 1% match (student papers from 28-Nov-2018) Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-28
< 1% match (student papers from 20-Jul-2020) Submitted to Sriwijaya University on 2020-07-20
< 1% match (student papers from 17-Sep-2018) Submitted to Universitas Terbuka on 2018-09-17
< 1% match (student papers from 30-Jun-2020) Submitted to Binus University International on 2020-06-30

< 1% match (student papers from 22-Jun-2020)
[Submitted to Universitas Pertamina on 2020-06-22](#)

< 1% match (student papers from 11-Oct-2016)
[Submitted to Udayana University on 2016-10-11](#)

< 1% match (student papers from 21-Jul-2017)
[Submitted to Universitas Brawijaya on 2017-07-21](#)

[PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA](#)

[TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS](#) Yulia Resti Fauzi1,
 Suhardi2 1Mahasiswa [Program Studi](#) Manajemen, [Universitas Putera Batam](#)

2Dosen [Program Studi](#) Manajemen, [Universitas Putera Batam Email:](#)

pb160610036 [@upbatam.ac.id](#) [ABSTRACT](#) This research was conducted to

examine [the effect of](#) emotional intelligence, [work environment and](#) work culture

[on employee performance at PT](#) Osi Electronics. This research includes

associative research on a causal quantitative approach. This study uses a

population of one department of PT Osi Electronics' employees totaling 268

people and [in this study](#) uses [a non probability sampling technique](#) so that if

calculated [using the](#) solvin [formula with an error rate of 5% so](#) as to produce a

sample of 161 people. [Data collection](#) used [is by distributing questionnaires](#) while

data analysis [using](#) data [analysis](#) is done by using descriptive statistical analysis,

Validity Test, [Reliability Test](#), Classical [Assumption Test \(Normality Test,](#)

[Multicollinearity Test and](#) Heteroskedastity [Test](#)), [Influence Test \(Multiple](#) Linear

[Regression Analysis and](#) Determination [Coefficient Analysis and Hypothesis Test](#)

(t [Test and F Test](#)). [based on](#) research from data [analysis it can be concluded](#)

[that](#) partially (T- test) emotional intelligence variable significantly and positively

influences [employee performance with a value of 0, 000 <0.05,](#) work

environment [variables have a positive and significant effect on employee](#)

[performance with a value of 0, 001 <0.05,](#) then [the work](#) culture also [has a](#)

[positive and significant effect on employee performance.](#) while simultaneously

(Test F) emotional intelligence, work environment and work culture [variables](#)

[have a positive and significant effect on employee performance with a value of 0,](#)

000 [<0, 005.](#) Keywords: Emotional Intelligence; Work Environment; Work

Culture; Performance. PENDAHULUAN Batam adalah kota yang disebut kota

industri di Indonesia terbukti banyaknya perusahaan- perusahaan persero

terbatas yang berdiri di kota ini, baik milik warga Negara Indonesia maupun

Negara asing termasuk PT Osi Electrinics. Banyaknya perusahaan manufaktur yan

berdiri di kota ini menuntut perusahaan harus semakin meningkatkan kualitas

perusahaannya agar tidak ketinggalan dalam segi apapun. Berdasarkan hal itu

perusahaan haruslah memaksimalkan semua yang ada dalam perusahaan

terutama sumber daya manusia karena seperti yang telah diketahui [sumber daya](#)

[manusia](#) mempunyai [peran penting](#) untuk [keberhasilan suatu perusahaan,](#)

meskipun perusahaan mempunyai peralatan yang canggih atau hal lain

sebagainya namun apabila tidak memiliki [sumber daya manusia yang](#)

berpartisipasi [maka itu](#) semua [tidak](#) dapat [berjalan dengan baik.](#) Dalam suatu

perusahaan hasil kinerja karyawan sangat penting oleh karena itu perusahaan

harus teliti dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mereka punya. Jadi

apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten,

perusahaan dapat berkembang akan tetapi jika perusahaan memiliki [sumber daya](#)

[manusia yang](#) yang berkualitas [maka bisa](#) di pastikan perkembangan perusahaan

tersebut akan terhambat. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan

perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tindakan [ini dilakukan agar](#)

[perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.](#) Apabila kita mendirikan

suatu perusahaan maka pastinya ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan

produksi yang dilakukan, dan untuk mencapai itu perusahaan harus

memperhatikan, mengarahkan serta mengawasi karyawannya agar bekerja

dengan baik dan sesuai aturan yang ditetapkan. Permasalahan dalam

menciptakan kinerja yang baik tidak jauh erat dikaitkannya dengan kecerdasan

emosional yang dimiliki oleh setiap karyawan, [lingkungan kerja yang nyaman](#)

[dan](#) kondusif [serta](#) budaya [kerja yang](#) diterapkan oleh perusahaan sehingga

dapat membantu [dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor](#)

permasalahan [yang](#) ada didalam perusahaan PT Osi Electronics, yaitu: masalah

yang terdapat adalah [kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan,](#) masih

banyaknya [karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah](#), maksudnya disini adalah [karyawan yang](#) samaunya sendiri tanpa memikirkan akibat perbuatannya, susah diajak kerjasama karena tidak terlalu suka dengan hubungan antar kelompok, kurang peka terhadap perasaan orang lain akibat perkataan maupun perlakuannya seenaknya sehingga sering terjadinya konflik antar karyawan, mudah tersinggung jika diberitahu kesalahannya baik sesama karyawan maupun pemimpin. Memilih-milih pekerjaan yang mudah sehingga membuat karyawan lain tidak suka akan perlakuan tersebut dikarenakan tidak mau membantu ataupun bergantian pekerjaan yang mana berdampak terhadap hubungan kerjasama antar karyawan dimana kerjasama merupakan hal terpenting untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, serta perlakuan pemimpin terhadapnya yang tidak adil, yaitu membeda-bedakan sikapnya terhadap karyawan satu dengan lainnya. Bagi karyawan, lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting. [Lingkungan kerja yang tidak](#) memenuhi kebutuhan karyawan [akan](#) menimbulkan [penurunan kinerja karyawan](#), sedangkan apabila [lingkungan kerja](#) yang memadai kegiatan kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa senang karyawan bekerja dimana itu semua akan berpengaruh kepada hasil kinerja karyawan agar [menjadi lebih baik](#) atau [meningkatkan](#) kinerjanya. [Lingkungan kerja](#) yang mendukung [akan](#) mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan. [Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal](#). (Suhardi 2015). [Lingkungan kerja yang](#) dimaksud disini yaitu alat-alat pekerjaan yang mereka miliki, bahan yang mereka pakai atau hadapi, metode pekerjaan serta lingkungan sekitarnya yang dapat bekerja sama [antara bawahan dengan bawahan maupun antara bawahan dengan pimpinan](#). Didalam kegiatan [suatu](#) perusahaan pasti memiliki tujuan yang akan mereka capai dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, untuk mencapai tujuan itu tentu harus didasarkan pada [kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan](#). Dalam mendirikan suatu perusahaan tentunya tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan dalam kegiatan produksi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, dan untuk mendapatkan keuntungan tersebut agar bisa di capai tentunya perusahaan harus memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Kenyamanan tempat kerja juga mempunyai peran penting untuk menunjang proses pekerjaan dimana ini mendukung untuk menghasilkan produksi yang baik untuk perusahaan. Maksud dari kenyamanan disini yaitu tempat kerja yang bersih seperti: dari debu atau hal lainnya, tata ruangan yang rapi dimana alat-alat pendukung untuk bekerja tidak berantakan dan tertata rapi dan ketika karyawan membutuhkan selalu tersedia ditempat yang sudah disusun oleh pihak perusahaan sesuai kegunaannya masing-masing. Masalah yang ada dalam lingkungan kerja disini yaitu ruang kerja yang kurang nyaman, maksudnya disini yaitu ada beberapa ruangan kerja yang memakai jenis-jenis bahan kimia yang berbahaya bagi kesehatan manusia, contohnya yaitu coating, solder, solvent, ethanol, yang dipakai dalam pekerjaan barang. Masalah selanjutnya yang ada di lingkungan kerja yaitu kurangnya pemberian alat pelindung diri karyawan yang diberikan perusahaan terhadap area-area tertentu, contohnya pemberian masker yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di area coating dan solder, masker yang diberikan terlalu tipis tidak sesuai dengan standarnya dimana seharusnya harus yang lebih tebal dikarenakan aroma coating dan solder yang tajam menimbulkan ketidaknyamanan serta kesehatan bagi karyawan. selain itu peralatan kerja yang kurang efisien seperti pencatatan dokumen yang dilakukan karyawan secara manual, contoh pencatatan output, seringkali terjadinya karyawan yang lupa berapa output yang ia hasilkan sehingga menimbulkan pencatatan yang salah ataupun ketika pengiriman barang yang diberikan karyawan dari area production ke area testing yang salah mencatat, ini menyebabkan dokumen pencatatan barang sering tidak seimbang atau balance. Dalam lingkungan kerja pada office juga banyaknya peralatan-peralatan kantor yang tidak tersusun dengan rapih, seperti: kursi pada pekerja yang duduk sudah banyak yang jelek atau robek, kertas-kertas yang tidak tersusun dengan rapih dimana itu untuk keperluan operasional yang dipergunakan untuk print berkas-berkas yang ada dalam area kerja tersebut. Pada area kerja production yang kurang nyaman dikarenakan apabila sudah siang akan terasa panas dikarenakan kurangnya pendingin ruangan yang disediakan sedikit dibandingkan karyawan yang sangat banyak. Masalah yang terdapat mengenai budaya kerja di PT Osi Electronics Batam adalah adanya briefing setiap hari sebelum melakukan kegiatan kerja, briefing ini bertujuan untuk menginformasikan bagaimana keadaan kegiatan kerja hari itu, masalah apa yang terjadi, serta siapa saja

karyawan yang tidak hadir atau bermasalah jika ada, briefing ini dilakukan oleh pemimpin dan disampaikan kepada karyawannya. Tetapi sayangnya briefing selain hanya dilakukan di awal sebelum melakukan pekerjaan tetapi briefing sering hanya dilakukan pada shift pagi sedangkan pada shift siang dan shift malam dimana itu jarang dilakukan. Seharusnya perusahaan melakukan briefing sebelum melakukan pekerjaan dan sesudah menyelesaikan kegiatan pekerjaan dan juga perusahaan juga harus melakukan briefing tidak hanya rutin pada shift pagi tetapi juga terhadap shift siang dan malam, ini bertujuan agar para karyawan mengetahui segala informasi yang terjadi pada hari itu sehingga tidak terjadinya kesalahan yang dilakukan apabila adanya perubahan-perubahan dalam pekerjaan. Selain itu masalah mengenai briefing ini yaitu kegiatan briefing yang terlalu lama sehingga memakai jam [kerja yang akan berdampak pada output](#) yang akan [dihasilkan](#), seharusnya briefing dilakukan lebih lama sebelum jam kerja dimulai sehingga tidak akan berdampak pada output. Dalam budaya kerja [pada PT Osi Electronics Batam](#) ini [masih](#) banyak [karyawan](#) yang change shift semau sendiri padahal atasan telah membagi-bagi setiap shift dan telah ditetapkan orangnya dimana saja mereka akan ditetapkan saat kegiatan kerja, ini mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal dimana ada karyawan yang belum bisa ditempatkan kerja tersebut tetapi melakukan change shift sehingga terganggunya kegiatan kerja dikarenakan karyawan tersebut harus diajari dulu dari awal sehingga memakai waktu selama pembelajaran serta masih lambat ditempat itu dikarenakan masih baru disana dimana itu akan berdampak pada hasil kinerjanya. Dan masalah terakhir, banyaknya karyawan yang mengabaikan tanggung jawabnya. Maksudnya disini yaitu tingkat absensi, telat, dan cuti yang semau sendiri bahkan meminta cuti secara tiba-tiba padahal perusahaan belum tentu bisa memberikan. TINJAUAN PUSTAKA [Kecerdasan Emosional Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang](#) dalam [mengetahui emosi yang](#) ada padanya sehingga mengetahui apa kekurangan dan kelebihan, memotivasi dirinya agar lebih maju, mengenal emosi orang lain sehingga bisa bersikap kepada orang lain dengan baik, dan dapat membina hubungan sosial [dengan baik dengan](#) kemampuan [kecerdasan emosional yang](#) dimiliki (Mulyasari et al., 2018: 193). [Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan](#) menggunakan informasi emosional yang dimiliki untuk membimbing pemikiran dan perilaku (Mahdani, Hafasnuddin, 2017: 6). [Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah](#) peralatan [yang](#) digunakan untuk bekerja [yang akan berpengaruh terhadap kinerja](#) karyawan dan apabila [lingkungan yang ada pada](#) perusahaan [itu baik, lingkungan kerja yang](#) menyenangkan serta nyaman [bagi karyawan](#) dengan [hubungan yang](#) baik antara [atasan](#) dan [bawahan serta](#) didukung [oleh sarana dan](#) prasarana [yang](#) mendukung [ditempat kerja](#) sehingga [akan](#) menciptakan [dampak yang](#) berguna atau [positif](#) oleh karyawan dan mempengaruhi kinerja yang optimal (Cahyadi, 2019: 29). Lingkungan kerja yaitu semua yang yang berhubungan atau yang mendukung pekerjaan karyawan dimana itu berada disekitar [karyawan sehingga dapat](#) mempermudah [karyawan dalam bekerja](#). Lingkungan kerja [yang dimaksud](#) yaitu fasilitas kerja yang disediakan, tempat kerja alat untuk membantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan dan termasuk juga hubungan antara para sesama karyawan (Mujiati, 2016: 2375). [Lingkungan kerja adalah segala](#) hal [yang ada disekitar karyawan saat](#) karyawan mengerjakan pekerjaannya, [baik](#) itu non [fisik maupun](#) itu berbentuk fisik, tidak langsung atau langsung, dimana itu semua akan berpengaruh terhadap terhadap karyawan pada saat bekerja sehingga memudahkan karyawan. [Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya, dapat meningkatkan kinerja](#) serta [sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak](#) memenuhi kebutuhan karyawan untuk mengerjakan tugasnya [akan membuat karyawan](#) tidak termotivasi [dalam bekerja dan](#) menurunkan kinerja karyawan pada akhirnya (Suhardi 2019) Budaya Kerja Budaya kerja merupakan hal yang harus ada di [suatu perusahaan karena jika suatu perusahaan mempunyai](#) budaya kerja [yang](#) baik kemudian karyawan melaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan maka akan mempunyai banyak manfaat karena dengan adanya budaya kerja akan merubah sikap, perilaku dan kinerja karyawan menjadi lebih optimal (Ernawaty, 2018: 188). Budaya kerja yaitu program mental atau sekelompok pikiran dasar yang diberikan kepada karyawan yang mana bermanfaat [untuk meningkatkan](#) efisiensi [kinerja karyawan dan kerja](#) sama antara karyawan (Muamar, 2017: 10). [Kinerja Karyawan Kinerja](#) merupakan [hasil kerja yang](#) didapatkan [oleh](#) pegawai [dalam](#) menjalankan tanggungjawab [yang dibebankan](#) kepadanya (Suhardi; Yunita 2018). Kinerja yaitu mengukur keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi tersebut. atau

bisa juga diartikan suatu hasil yang dicapai seseorang ketika menjalankan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dimana itu didasari oleh kemampuan yang ada pada dirinya (Uhing, 2018: 2400). Employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results. (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari 2018). Kinerja yaitu hasil dari pekerjaan karyawan yang diberikan perusahaan dimana karyawan melaksanakan sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan sehingga mencapai target sesuai dengan standar perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai tugas yang diberikan oleh perusahaan (Handayani, 2016: 44) Kerangka pemikiran Gambar1. Kerangka pemikiran METODE PENELITIAN

Desain Penelitian Desain penelitian yaitu strategi untuk menuju pencapaian tujuan dari penelitian yang telah ditetapkan dan juga berperan untuk pedoman atau penuntun para peneliti pada semua hal yang berkaitan dengan proses penelitian (Sujarweni, 2019: 71). Operasional Penelitian Berdasarkan penelitian ini ada dua variabel yaitu bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel Independen Pada variabel independen (variabel bebas) akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1. Kecerdasan emosional sebagai variabel (X1). 2. Lingkungan kerja sebagai variabel (X2). 3. Budaya kerja sebagai variabel (X3). Variabel Dependen Pada variabel dependen (variabel terikat) didalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Populasi dan Sampel Populasi yang ada pada penelitian ini tidak semua populasi diambil, mengingatkan jumlah karyawan pada PT Osi Electronics yang banyak. Pada penelitian ini hanya mengambil karyawan yang bekerja dibagian department Testing-Prod (Testin Production) terbagi menjadi 3 area yaitu: playing probe, interco, dan Production-testing. jadi populasi dalam penelitian ini adalah data yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah 268 sebanyak karyawan production pada departemen Production-testing pada tahun 2020. Teknik sampel pada penelitian ini yaitu non probability sampling, yang digunakan adalah sampling purposeive, dengan menggunakan rumus slovin dan ketentuan tingkat kesalahan adalah 5% atau (0.05), sehingga didapat sebanyak 161 responden. Metode Pengumpulan Data Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Osi Electronics. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibuat sesuai dengan indikator dari variabel independen peneliti terhadap kinerja karyawan (variabel dependen), dan objeknya di PT Osi Electronics. Jadi peneliti akan menyebarkan hasil kuesionernya kepada karyawan PT Osi Electronics dibagian departemen Prod-testing sebanyak 161 kuesiner. Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert yaitu pertanyaan yang diajukan kepada responden yang jawabannya akan menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur bagaimana sekelompok orang tentang fenomena sosial atau persepsi dan pendapat orang. HASIL DAN PEMBAHASAN Profil pada responden atau data karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative Percent Valid
Laki-laki	34 21.1	21.1
Perempuan	127 78.9	78.9
Total	161 100.0	100.0

Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Mayoritas dari responden yang ada dalam oleh perempuan sehingga lebih sedikit pekerja laki- penelitian ini adalah perempuan, karena jenis laki di area testing. pekerja nya termasuk ringan yang bisa dilakukan Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative Percent Valid
18-30	30 18.6	18.6
30-40	40 24.8	43.4
40-50	91 56.6	98.8
Total	152 94.4	94.4

Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Dalam tabel 2 dari data responden yang terdapat menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 18- 30 tahun, sehingga para pekerja yang ada dalam PT OSI Electronics masih usia yang produktif. Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative Percent Valid
SMA /SMK	155 96.3	96.3
S1	4 2.5	98.8
Total	161 100.0	100.0

Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Berdasarkan tabel 3 didasar disimpulkan bahwa mayoritas responden SMA/SMK dikarenakan perusahaan memberikan syarat minimum karyawan yang mencalonkan jadi karyawan di PT Osi Electronics yaitu SMA/SMK. Tabel4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Lama Bekerja

Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative Percent Valid
Kontrak	3 1.9	1.9
Permanen	158 98.1	98.1
Total	161 100.0	100.0

Sumber: Hasil dari SPSS22, 2020 Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT Osi Electronics adalah yang berstatus

Kinerja Karyawan Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Dari hasil tabel 9 diatas terdapat hasil perhitungan (X2), dan Budaya kerja (X3) nilainya adalah nol, regresi linear berganda, yaitu : $Y = 4,627 + 0,307 X1$ maka Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai $4,627 + 0,369 X2 + 0,435 X3$. Berdasarkan pada tabel 9 2. Variabel Kecerdasan emosional (X1) memiliki diatas, dapat dijelaskan mengenai persamaan nilai koefisien sebesar 0,307, hal ini yang ada diatas yaitu: menunjukkan bahwa variabel independen 1. Nilai konstanta 4,627 yang berarti bahwa lainnya tidak berubah atau tetap. Jadi setiap kecerdasan emosional (X1), Lingkungan kerja kenaikan 1% atau 1 poin variabel kecerdasan emosional (X1) akan meningkatkan variabel semakin meningkat nilai lingkungan kerja (X2) kinerja karyawan sebesar 0,307. Koefisien maka akan meningkat pula nilai kinerja variabel kecerdasan emosional (X1) bernilai karyawan (Y). positif yang artinya terdapatnya hubungan 4. Variabel Budaya kerja (X3) yaitu variabel positif antara kecerdasan emosional (X1) independen lainnya tetap atau tidak berubah dengan kinerja karyawan (Y), artinya nilai kecerdasan emosional (X1) meningkat maka karena mempunyai nilai koefisien 0.435.. Maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat juga. setiap terjadinya kenaikan 1 poin atau 1% 3. Variabel Lingkungan kerja (X2) tetap atau tidak variabel budaya kerja (X3) akan meningkatkan berubah karena nilai koefisien 0,369. sehingga pula variabel kinerja karyawan sebesar 0,435. setiap kenaikan 1% atau 1 poin variabel Koefisien variabel budaya kerja (X3) memiliki lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan nilai yang positif dimana itu berarti terdapatnya variabel kinerja karyawan 0,369. Koefisien variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai hubungan positif antara budaya kerja positif dimana itu berarti terdapat hubungan (X3)dengan kinerja karyawan (Y), maka disini positif antara lingkungan kerja (X2) dengan dapat disimpulkan bahwa semakin kinerja karyawan (Y), disini artinya bahwa meningkatkan nilai budaya kerja (X3) maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan (Y). Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 .Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .785a .617 .609 1. 869 a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Berdasarkan pada tabel 10 diatas dapat diketahui oleh variabel kecerdasan emosional, lingkungan bahwa variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja. Dan sisanya 39,1 diketahui kerja dan budaya kerja bahwa nilai Adjusted R melalui variabel lain yang tidak diteliti pada Square (R²) sebesar 0,609. Hal ini berarti bahwa penelitian ini. 60.9% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t) Tabel 11. Hasil uji t Coefficients Model Unstandardized Coefficients B Std. Error Standardized Coefficients Beta t Sig. 1 (Constant) Kecerdasan Emosional Lingkungan Kerja Budaya Kerja 4.627 .307 .369 .435 1.240 .080 .279 .111 .330 .065 .815 3.731 3.815 3.315 6.730 .000 .000 .001 .000 a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Berdasarkan pada tabel 11 diatas diketahui < 0,05. Ini berarti bahwa variabel lingkungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berupa: pada PT Osi Electronics. 1. Kecerdasan emosional mempunyai nilai t hitung 3. Budaya kerja mempunyai nilai t hitung 6,730 > 3,815 > t tabel 1,975 nilai signifikan sebesar 1,975 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa variabel Ini berarti bahwa variabel budaya kerja kecerdasan emosional berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Osi Electronics. 2. Lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung 3,315 > t tabel 1,975 dan nilai signifikan sebesar 0,001 Uji F (Simultan) Tabel 12 .Hasil Uji FANOVA Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression Residual Total 882.113 548.645 1430.758 3 157 160 294.038 3.495 84.142 .000b a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Sumber: Hasil dari SPSS 22, 2020 Nilai f tabel dapat dilihat dari nilai df1 dan df2. Nilai df1 = k-1 dan nilai df2 = n-k. jumlah sampel pada penelitian ini yaitu (n) = 161, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 4 maka diperoleh nilai df1 = 4 -1 = 3 dan nilai df2 = 161 - 4 = 157. Maka berdasarkan tabel 12 dapat diketahui nilai F tabelnya sebesar 2,66. Dan, hasil dari uji F nilai F hitung sebesar 84,142 > 2,66 dari F tabel dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka secara simultan variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. SIMPULAN Simpulan yang didapat pada penelitian ini adalah: 1. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y) pada PT Osi Electronics. 2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Osi Electronics. 3. Budaya kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Osi Electronics. 4. Kecerdasan Emosional (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Osi Electronics.