

# **PENGARUH KOMPETENSI EMOSIONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MUSTIKA NUSANTARA CABANG BALI TAHUN 2016**

Kadek Krisna Wati<sup>1</sup>, Ni Nyoman Yulianthini<sup>2</sup>, I Wayan Bagia<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

E-mail: [krisnawati\\_kadek@yahoo.com](mailto:krisnawati_kadek@yahoo.com), [nyoman\\_yulianthini@yahoo.com](mailto:nyoman_yulianthini@yahoo.com), [bagiaundiksha@yahoo.co.id](mailto:bagiaundiksha@yahoo.co.id),

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan, (3) budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) kompetensi emosional terhadap budaya kerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali dan objeknya adalah kompetensi emosional, budaya kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 65 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan, (3) budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (4) kompetensi emosional terhadap budaya kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali.

**Kata Kunci :** kompetensi emosional, budaya kerja, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

This study aims at obtaining the explanative findings which are tested by the contribution of (1) emotional competence and work culture about employees performance, (2) emotional competence of the employees performance, (3) work culture of the employees performance, and (4) emotional competence of the work culture about employees performance at PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Design of the research that use to this study is research designing causal quantitative. The subject of this study were all of the employees in PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali, and the objects were the emotional competence, work culture, and employees performance. Total population of this research are 65 employees who all combine became observation unit, therefore this research including population research. Data were collected by using a questionnaire, recording documents, and interviews and analyzed using path analysis. The results showed a positive effect of (1) emotional competence and work culture about employees performance, (2) emotional competence of the employees performance, (3) work culture of the employees performance, and (4) emotional competence of the work culture at PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali.

**Keywords:** emotional competence, work culture, employees performance.

## Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan Nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kelangsungan sebuah perusahaan juga tidak lepas pada kinerja karyawan yang baik, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Mangkunegara (2012: 9), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Simamora (1995: 327), menyatakan kinerja sebagai tingkat pada tahap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

PT Surya Mustika Nusantara adalah perusahaan sales dan *marketing* rokok terkemuka di Indonesia yang bertanggung

jawab dalam penjualan dan promosi produk dari Gudang Garam Group Tbk. Salah satu cabangnya berada di Jalan Ganetri III Gatsu Timur, Denpasar-Bali. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu mengenai penurunan kinerja dari karyawan. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, kinerja karyawan perusahaan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali tahun 2016 memiliki kinerja yang di bawah standar ketetapan perusahaan. Perusahaan menentukan standar kinerja setiap bulannya. Standar kinerja untuk Unit *Marketing* ditargetkan untuk menjual 12 box produk rokok setiap bulannya, akan tetapi sebagian besar karyawan di unit ini rata-rata hanya mampu memasarkan produk rokok 4 sampai 10 box produk rokok perbulannya. Pada unit Administrasi Penjualan standar kinerja perbulannya adalah menyelesaikan 10 laporan penjualan perbulan, akan tetapi sebagian besar karyawan pada unit ini hanya mampu menyelesaikan 8 laporan penjualan saja perbulannya. Sementara itu untuk karyawan Unit Keuangan tidak mampu untuk membuat laporan dengan kriteria dan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dari 10 karyawan dinilai hanya 1 orang yang mampu memenuhi standar kinerja dari perusahaan, dengan kategori kinerja tinggi dan sedang, sisanya 9 orang karyawan masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan kategori rendah.

Ketidak sesuaian kinerja karyawan dengan standar perusahaan tersebut diduga karena rendahnya kompetensi emosional dan budaya kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016. Hasil observasi awal yang telah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner menemukan bahwa kompetensi emosional karyawan yang rendah yang diukur melalui 4 dimensi kompetensi emosional karyawan, yaitu manajemen diri, pengendalian diri, kemampuan beradaptasi dan komitmen pada organisasi, melalui instrumen kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10

responden karyawan. Rentang skor untuk kuesioner awal maksimal 400, sedangkan total perolehan skor kuesioner awal dari kompetensi emosional berada dalam kategori rendah dengan total skor jawaban 178 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 205 – 141. Dimana pada aspek kmitmen pada organisasi mendapatkan perolehan skor paling rendah dengan skor jawaban 39, serta dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan memiliki kompetensi emosional yang rendah. Budaya kerja juga dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Budaya kerja karyawan yang rendah yang diukur melalui empat dimensi budaya kerja, yaitu integritas, profesionalisme, kepuasan, dan keteladan, melalui instrument kuesioner awal yang dilakukan terhadap 10 responden karyawan. Rentang skor untuk kuesioner awal maksimal 400, sedangkan total perolehan skor kuesioner awal dari budaya kerja berada dalam kategori rendah dengan total skor jawaban 185 dengan rentang skor yang di peroleh yaitu 205 – 141. Dimana pada aspek integritas mendapatkan perolehan skor paling rendah dengan skor jawaban 43, serta dari kesepuluh responden tersebut dapat dikatakan mengalami budaya kerja yang rendah. Cherniss (2000: 435) bahwa kompetensi emosional sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Supriyadi (2003: 55) “ Ide, adat, keahlian, seni, dan lain lain yang diberikan oleh manusia dalam waktu tertentu. Budaya menyangkut moral, sosial, norma-norma perilaku yang mendasarkan pada kepercayaan, kemampuan dan prioritas anggota organisasi, budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan ditempat kerja dan peningkatan kinerja. Rahayu (2015: 22) yang menyatakan bahwa kompetensi emosional dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut, (1) bagaimana pengaruh kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016, (2) bagaimana pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016, (3) bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016, (4) bagaimana pengaruh kompetensi emosional terhadap budaya kerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanasi atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut, (1) kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016, (2) kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016, (3) budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016 dan, (4) kompetensi emosional terhadap budaya kerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016.

### **Kajian Pustaka Dan Perumusan Hipotesis**

(1) Hubungan Kompetensi Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Martiwi (2012: 11) menyatakan kompetensi emosional dan budaya kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya kompetensi emosional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan dan rendahnya budaya kerja pada karyawan akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat

diatasi atau diselesaikan. Menurut Goleman (2007) dan Suprpto (2001: 1) menyatakan bahwa kompetensi emosional dan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Didukung oleh hasil penelitian empirik dari Rachma (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Merapi Agung Lestari.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi emosional dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### (2) Hubungan Kompetensi Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kompetensi emosional karyawan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat. Ivancevich, dkk. (2006: 91), menyatakan jika kompetensi emosional karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti jika kompetensi emosional seorang karyawan meningkat maka kinerja akan meningkat pula, serta jika kompetensi emosional karyawan menurun maka kinerjanya juga akan ikut menurun. Teori ini di dukung oleh penelitian terdahulu dari Rachma (2013) bahwa kompetensi emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### (3) Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

Ardana, dkk. (2012: 137), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai budaya kerja yang tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Teori ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2012), yang menunjukkan budaya kerja

berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### (4) Hubungan Kompetensi Emosional terhadap Budaya Kerja

Simamora (2002: 131), mengatakan bahwa kompetensi emosional karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja. Teori ini mengisyaratkan bahwa kompetensi emosional berpengaruh positif terhadap budaya kerja karyawan. Ketika seorang karyawan telah memiliki kompetensi emosional yang sesuai maka ia akan merasa puas dalam bekerja, kepuasan tersebut secara langsung akan menumbuhkan budaya kerja pada karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Teori ini juga di dukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahayu (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kompetensi emosional terhadap budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tertentu.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel  $X_1$  atau variabel bebas pertama yaitu kompetensi emosional, variabel  $X_2$  atau variabel bebas kedua yaitu budaya kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surya Mustika Nusantara

Cabang Bali, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi emosional, budaya kerja, dan kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali yang berjumlah 65 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menggunakan seluruh karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data kompetensi emosional, budaya kerja, dan pencapaian kinerja yang bersumber dari PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian

ini yaitu menggunakan (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, (3) wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

## Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Hasil dari analisis jalur pengaruh kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali dengan bantuan aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

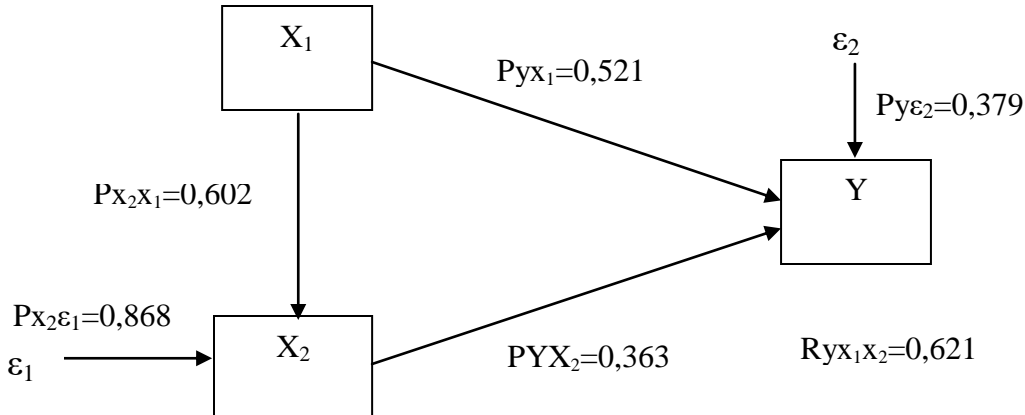
**Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Jalur

| Parameter              | Koefisien | p-value | Alpha ( $\alpha$ ) | Keputusan  | Simpulan                                            |
|------------------------|-----------|---------|--------------------|------------|-----------------------------------------------------|
| $R_{yx_1x_2}$          | 0,788     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Ada hubungan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y    |
| $R^2_{yx_1x_2}$        | 0,621     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Besar sumbangan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y |
| $P_{yx_1}$             | 0,521     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap Y              |
| $P^2_{yx_1}$           | 0,271     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap Y           |
| $P_{yx_2}$             | 0,363     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Ada hubungan $X_2$ terhadap Y                       |
| $P^2_{yx_2}$           | 0,132     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Besar sumbangan pengaruh $X_2$ terhadap Y           |
| $P_{X_2X_1}$           | 0,602     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$          |
| $P^2_{X_2X_1}$         | 0,362     | 0,000   | 0,05               | Menolak Ho | Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$       |
| $P_{y\varepsilon}$     | 0,379     | -       | -                  | -          | Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y        |
| $P_{X_2\varepsilon_1}$ | 0,868     | -       | -                  | -          | Ada Hubungan pengaruh faktor lain terhadap $X_2$    |

Sumber: Pengolahan Data SPSS 16,0 For Windows.

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali dapat

digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pengaruh Variabel Kompetensi Emosional (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X1 dan X2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Sumbangan Pengaruh Variabel Kompetensi Emosional (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

| Keterangan                                             | Besar Sumbangan | Persentase |
|--------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| Besar pengaruh langsung X1 terhadap Y                  | 0,271           | 27,10%     |
| Besar pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui X2 | 0,218           | 21,80%     |
| Besar pengaruh total X1 terhadap Y                     | 0,489           | 48,90%     |
| Besar pengaruh langsung X2 terhadap Y                  | 0,132           | 13,20%     |
| Besar pengaruh total X1 dan X2 terhadap Y              | 0,621           | 62,10%     |
| Besar pengaruh lain X1 dan X2 terhadap Y               | 0,379           | 37,90%     |
| Total                                                  | 1,000           | 100,00%    |

(1) Hubungan Kompetensi Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Besar sumbangan pengaruh kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 62,10% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 37,90%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan menurut menurut Robbins dalam Wilhelmus

(2011), yaitu iklim organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

(2) Hubungan Kompetensi Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi emosional secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan adalah 52,10 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan adalah 27,10%.

(3) Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 36,30% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja adalah 13,20%.

#### (4) Hubungan Kompetensi Emosional terhadap Budaya Kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi emosional secara positif terhadap budaya kerja. Besar hubungan pengaruh kompetensi emosional terhadap budaya kerja adalah 60,20% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan adalah 36,20%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap budaya kerja sebesar 86,80%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi budaya kerja menurut Gorda (2004: 55) adalah kompensasi, penempatan kerja, dan kepemimpinan.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi emosional dan budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Martiwi (2012), menyatakan bahwa kompetensi emosional dan budaya kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi reandahnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kompetensi emosional terhadap budaya kerja karyawan menunjukkan bahwa kompetensi emosional secara positif berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Simamora (2002: 131), mengatakan bahwa kompetensi emosional karyawan dipengaruhi oleh budaya kerja.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kompetensi emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ivancevich (2006: 91), menyatakan jika kompetensi emosional seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja. Teori ini di dukung oleh penelitian terdahulu dari Rachma (2013), yang menyatakan bahwa kompetensi emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Ardana, dkk. (2012: 137), mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai budaya kerja yang tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Teori ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2012), yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan, kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karir, kepemimpinan.

## **Simpulan Dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh positif dari kompetensi emosional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016.
- (2) Ada pengaruh positif dari kompetensi emosional terhadap budaya kerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016.
- (3) Ada pengaruh positif dari kompetensi emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016.
- (4) Ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara Cabang Bali Tahun 2016.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

- 1) Bagi perusahaan, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi emosional dan budaya kerja, karena penelitian membuktikan bahwa kompetensi emosional dan budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja melalui kompetensi emosional yaitu (1) memberikan dukungan dan (2) memberikan arahan untuk memotivasi

karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya dukungan dan arahan dari atasan karyawan akan mampu memiliki kompetensi emosional yang baik sehingga akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Di samping kompetensi emosional, faktor budaya kerja juga perlu mendapat perhatian. Adapun langkah dalam peningkatan budaya kerja dapat dilakukan dengan cara: (1) Memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, tingkat profesionalisme pegawai terhadap pekerjaan. (2) Memperhatikan tingkat profesionalisme pegawai terhadap pekerjaan. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja. Dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidak harmonisan hubungan dengan rekan sekerja.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompetensi emosional, budaya kerja, serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan, kompensasi, disiplin kerja, pengembangan karir, kepemimpinan.

### **Daftar Pustaka**

Agung, Sastra.2012. "Pengaruh Loyalitas dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Puncak Jaya Sejati Jepara".Skripsi.Jurusan

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resources Management: An Experiencial Approach*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.
- Chernis, Wilson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Golemen, Daniel, (1999), *Working With Emotional Intelegence: Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jhon Ivancevich, Robert Konopaske, dkk. 2006. *Prilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1*. Erlangga : Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Keenam*. PT Refika Aditama : Bandung.
- Martwi, Tien, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Erlangga: Jakarta.
- Moeljono. 2014. Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, Volume 3, Nomor 1 (hlm 177-189)
- Rahayu, tyas. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Budaya dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Merapi Agung Lestari.". Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rachma, Ayu. 2012. "Pengaruh Kompetensi terhadap Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Perista Kudus". Skripsi Universitas Diponogoro Semarang.
- Robbins. 2011. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor A. Usmara. Penerbit Amara Books. P. 338.
- Simamora, Hanry, (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Sri Utami. 2000. Dari Kecakapan IQ Ke EQ Dari Kecakapan Ke Kompetensi. *Warta BRI*. ISSN 0216-1117. No. 03 Th. XXIV Maret. P. 33-55.
- Suprpto.2006. *Human Resources Management*.Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba.
- Supriyadi. 2003. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Susanto. 1997. *Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya*. Bandung: Linggajaya.
- Susilo, Willy. 2003. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Triguno. 2004. Career Mobility and Organizational to Job Characteristics. *Journal of Applied Monograph*. Vol. 55.p.1