



## The Influence Of Work Environment And Emotional Intelligence On Employee Performance At PT. Agrincinal Bengkulu Utara

### Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrincinal Bengkulu Utara

M Akbar Prananda <sup>1)</sup>; Tito Irwanto <sup>2)</sup>; Nurzam <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [muhamadakbarprananda@gmail.com](mailto:muhamadakbarprananda@gmail.com)

#### How to Cite :

Prananda, M. A., Irwanto, T., Nurzam. (2026). The Influence Of Work Environment And Emotional Intelligence On Employee Performance At Pt. Agrincinal Bengkulu Utara. Jurnal Multidisiplin. 2(3).

#### ARTICLE HISTORY

Received [27 Januari 2026]  
Revised [28 Februari 2026]  
Accepted [02 Maret 2026]

#### KEYWORDS

Work Environment, Emotional Intelligence, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini berangkat dari permasalahan lingkungan kerja yang kurang kondusif, tekanan kerja yang tinggi, serta rendahnya kemampuan sebagian karyawan dalam mengelola emosi dan menjalin hubungan kerja yang harmonis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 215 karyawan, dan sampel yang diambil sebanyak 140 responden menggunakan teknik probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda menggunakan uji parsial (*t-test*) dan uji simultan (*F-test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,656 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (2) kecerdasan emosional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,240 dan signifikansi  $0,031 < 0,05$ ; (3) secara simultan, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{sig} < 0,05$ . Kuesioner semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,1648$ . Adapun indikator bahwa item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  yang merupakan ketetapan adalah 0,1648 Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dan semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan pelatihan pengelolaan emosi agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.

#### ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work environment and emotional intelligence on employee performance at PT. Agrincinal Bengkulu Utara, both partially and simultaneously. The background of this research stems from issues related to an uncondusive work environment, high work pressure, and the low ability of some employees to manage emotions and maintain harmonious work relationships. The research uses a quantitative method with an associative approach. The population consists of 215 employees, with a sample of 140 respondents selected using the probability sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with partial (*t-test*) and simultaneous (*F-test*) testing. The results showed that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  1.656 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ ; (2) emotional intelligence also has a positive and significant effect on employee performance with a  $t_{count}$  of 2.240  $>$   $t_{table}$  1.656 and a significance level of  $0.031 < 0.05$ ; (3) simultaneously, the work environment and emotional intelligence significantly affect employee performance with an  $F$  significance value of

*0.000 < 0.05. The questionnaire is valid for variable (X) because the calculated r value is greater than the table r value = 0.1648. The indicator that the question items in the questionnaire are valid is if the calculated r > table r. The table r, which is the fixed value, is 0.1648.*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh berbagai faktor lingkungan dan psikologis. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung merupakan fondasi penting bagi terciptanya kinerja yang optimal. Namun, pada kenyataannya, tidak semua organisasi memiliki lingkungan kerja yang ideal. Lingkungan kerja yang toxic, yang ditandai dengan komunikasi yang buruk, tekanan emosional, konflik antar individu, dan kepemimpinan yang tidak efektif, dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan. Situasi ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya stres, dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu, lingkungan kerja kolaboratif dan lingkungan kerja beracun (toxic workplace environment). Dalam hal ini, penelitian mengenai toxic workplace environment yang ada di tempat kerja. Toxic workplace environment diartikan sebagai suatu kondisi lingkungan yang tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. Toxic workplace environment ini rentan terhadap ketidakhadiran yang tinggi, depresi, kelelahan kerja, serta masalah kesehatan psikologis yang parah seperti halnya ketegangan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif (CWB), yang akhirnya dapat membawa dampak pada kerugian efisiensi dan reputasi organisasi. Selain lingkungan kerja, kecerdasan emosional karyawan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kemampuan mereka menghadapi tekanan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, memungkinkan karyawan untuk tetap produktif meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tantangan. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, karyawan lebih mampu mengendalikan konflik, menjaga komunikasi yang positif, dan menjaga motivasi kerja. Menurut (Goleman, 2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk dan informasi emosional. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya dan dapat menghasilkan optimalisasi pada tugas pokok dan fungsi kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dari PT. Agrinical Bengkulu Utara bidang perkebunan, merasa suasana lingkungan kerja kurang kondusif karena masih terdapat tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan kurang memperhatikan sekitarnya terutama dalam menjaga keharmonisan ke sesama karyawan PT. Agrinical Bengkulu Utara. Adapun terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kesulitan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Adapun kecerdasan emosional yang terlihat adanya konflik internal, komunikasi yang tidak efektif, dan kurangnya empati antar karyawan, terutama dalam hal untuk mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, dan membangun hubungan yang positif.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2018:262) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para manager di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan guru dan staff, pengembangan guru dan staff, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi guru dan staff dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik satu sama lain.

Menurut Dessler (2019:4) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan guru dan staff atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia. Menurut Simamora (2017:4) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok guru dan staff.

Menurut Hasibuan (2017:18) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya unruk mencapai tujuan organisasi.



### Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang toxic adalah lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis, emosional, atau bahkan fisik yang dapat menghambat kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini ditandai dengan perilaku, budaya, atau kebijakan kerja yang menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan kelelahan. Lingkungan kerja yang beracun dapat berasal dari interaksi antar individu, cara perusahaan dikelola, atau struktur organisasi yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan.

Menurut Pramudianto (2021), "Lingkungan kerja yang buruk sering disebut dengan lingkungan kerja yang beracun atau toxic workplace environment, yaitu menyebabkan orang lain merasa tidak nyaman, cemas dalam suasana kerja, atau sistem kerja, mengacu pada manusia".

Menurut Emilisa et al., (2024) Ada tiga jenis Toxic Workplace Environment pertama Workplace Harrasment (pelecehan di tempat kerja) adalah perilaku mengancam yang mendasarkan pada ras, warna kulit, agama, kedua Workplace Bulliyng (intimidasi di tempat kerja) adalah perilaku menganinaya baik di dunia maya maupun dalam ruang kerja, ketiga Workplace Ostracism (Pengucilan di tempat kerja) adalah perasaan seorang individu merasa di abaikan oleh rekan kerja lainnya.

Eskayati, (2023) Dalam islam Toxic Workplace Environment tidak boleh sebab Islam mengajarkan umat Islam untuk bekerja secara beretika, karena jika Anda memiliki karyawan dengan etika kerja yang Islami, maka bawahan dan atasan Anda tidak akan bertindak sembarangan. Etika kerja dalam islam adalah perilaku yang sesuai dengan syariat.

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri, serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Konsep ini melibatkan keterampilan seperti kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang baik.

Menurut Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Rachmi (2017) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mempersepsi, memahami dan menggunakan kekuatan dan pengaruh emosi sebagai sumber daya manusia, informasi, hubungan dan emosi. Kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengenali, memahami, dan menanggapi dengan tepat emosinya sendiri dan emosi orang lain, serta menggunakan energi emosi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut (Effendi, 2018) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan-kemampuan memahami diri, mengelola emosi, empati dan membina hubungan.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono (2020). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Productand Service Solutions*) versi 25. Uji validitas dapat dilakukan Dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam Kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  Maka variabel tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan testretest, eguivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilatas instrument dapat diuji dengan Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu Sugiyono (2020). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0.60, Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,70 berarti tidak Reliabel Sugiyono, (2020).

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Lingkungan Kerja
- $X_2$  = Kecerdasan Emosional
- $b_1, b_2$  = koefisien regresi
- a = Nilai Konstanta
- e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif, Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh lokasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  Yang kecil berarti lokasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Adapun hasil uji coba validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
<b>X1</b>			
1	0,974	0,1648	Valid
2	0,862	0,1648	Valid
3	0,708	0,1648	Valid
4	0,790	0,1648	Valid
5	0,770	0,1648	Valid
6	0,859	0,1648	Valid
7	0,961	0,1648	Valid
8	0,707	0,1648	Valid
<b>X2</b>			
1	0,719	0,1648	Valid
2	0,791	0,1648	Valid
3	0,760	0,1648	Valid
4	0,708	0,1648	Valid
5	0,750	0,1648	Valid
6	0,707	0,1648	Valid
7	0,700	0,1648	Valid
8	0,785	0,1648	Valid
<b>Y</b>			
1	0,791	0,1648	Valid
2	0,720	0,1648	Valid
3	0,737	0,1648	Valid



4	0,715	0,1648	Valid
5	0,723	0,1648	Valid
6	0,746	0,1648	Valid
7	0,798	0,1648	Valid
8	0,755	0,1648	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,1648$  (Terlampir). Adapun indikator bahwa item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  yang merupakan ketentuan adalah 0,1648.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel Rekapitulasi item reliabilitas kuesioner sebagai berikut:

T

### Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0,845	0,6	Reliabel
2	Kecerdasan emosional	0,734	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,756	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

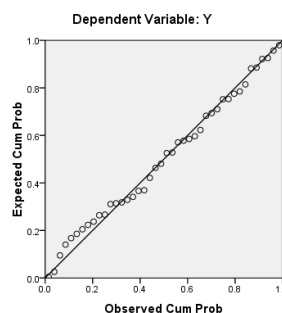
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

### Normalitas

Uji normalitas model *moderator regression analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua:

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.167	5.971
X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.577	1.455		-.396	.694		
X1	.592	.103	.646	5.764	.000	.16	5.971
X2	.323	.144	.265	2.240	.031	.151	6.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder di olah 2025



Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 22 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 7,577 + 0,592 X_1 + 0,323 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,577
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai positif yaitu 0,592 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel variasi ( $X_2$ ) 0,323. Bernilai positif yaitu 0,323 artinya apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel ( $X_1$ ) nilainya konstan.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ), hasil uji adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 <sup>a</sup>	.922	.914	1.456	2.138

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

Terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agricinal Bengkulu Utara sebesar 0,000 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, produktivitas, serta rasa nyaman pegawai dalam melaksanakan tugas. Di PT Agricinal Bengkulu Utara yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit lingkungan kerja memiliki peran strategis karena sebagian besar aktivitas dilakukan di lapangan dan pabrik yang menuntut kondisi fisik maupun nonfisik yang baik.

Lingkungan kerja di perusahaan ini mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan area kerja, keselamatan kerja, serta fasilitas kerja yang memadai akan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Misalnya, area kerja yang panas dan bising dapat menurunkan konsentrasi serta mempercepat kelelahan, sedangkan lingkungan yang aman dan bersih dapat meningkatkan motivasi serta menurunkan tingkat absensi.

Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, komunikasi yang terbuka, serta budaya organisasi yang positif turut menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Di PT Agricinal Bengkulu Utara, kinerja pegawai akan lebih optimal apabila hubungan kerja terjalin harmonis dan setiap pegawai merasa dihargai serta dilibatkan dalam proses kerja. Lingkungan sosial yang suportif dapat menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memacu pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Nitisemito (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena menciptakan rasa nyaman dan aman selama bekerja. Penelitian serupa oleh Wibowo (2021) juga menemukan bahwa baik aspek fisik maupun psikologis dari lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja di PT Agricinal Bengkulu Utara, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya, baik dalam hal produktivitas, disiplin, maupun kualitas hasil kerja.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agricinal Bengkulu Utara sebesar 0,031 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kecerdasan emosional (emotional intelligence) merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dirinya serta memahami emosi orang lain secara efektif. Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh Daniel Goleman (1998) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan seseorang di tempat kerja, bahkan lebih besar pengaruhnya dibandingkan kemampuan intelektual semata. Dalam konteks PT. Agricinal Bengkulu Utara perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit karyawan dihadapkan pada berbagai situasi kerja yang menuntut kestabilan emosi, kemampuan kerja sama tim, serta komunikasi yang baik. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara yang memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu bekerja sama dalam tim, menyelesaikan masalah dengan kepala dingin, serta menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan. Hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja individu maupun produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kecerdasan emosional memiliki peran langsung terhadap peningkatan kinerja karena membantu karyawan dalam mengendalikan stres, menjaga motivasi, dan membangun komunikasi yang efektif. Di PT. Agricinal Bengkulu Utara, karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih fokus pada pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik, serta beradaptasi dengan perubahan sistem kerja atau tekanan target produksi. Sebaliknya, karyawan dengan kecerdasan emosional rendah cenderung mudah marah, kurang mampu bekerja sama, dan sulit menghadapi kritik, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Didukung oleh penelitian Sari dan Maulana (2022). Penelitian yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara VI menunjukkan bahwa aspek motivasi diri dan empati memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kemampuan memahami perasaan orang lain serta semangat dalam mencapai tujuan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dan tanggung jawab individu. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Agricinal Bengkulu Utara. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menjaga hubungan baik antarpegawai, menghadapi tekanan kerja dengan tenang, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agricinal Bengkulu Utara dengan nilai  $t_{sig}$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,764 > 1.656$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Agricinal Bengkulu Utara dengan nilai  $t_{sig}$  sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,240 > 1.656$ ) dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Lingkungan kerja dan kecerdasan emosional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{sig} < \alpha$  dimana  $F_{sig}$  sebesar 0,000.

### **Saran**

1. Bagi Perusahaan (PT. Agricinal Bengkulu Utara), Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas, seperti memperhatikan pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan hubungan antar rekan kerja. Selain itu, manajemen juga perlu menumbuhkan budaya kerja yang positif dan kolaboratif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
2. Bagi Pimpinan dan Manajemen SDM, Disarankan agar pimpinan meningkatkan perhatian terhadap pengembangan kecerdasan emosional karyawan, misalnya melalui pelatihan pengendalian diri,



- komunikasi interpersonal, dan manajemen stres. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih mudah bekerja sama, mampu mengatasi konflik, dan lebih fokus mencapai target perusahaan.
3. Bagi Karyawan, Karyawan diharapkan dapat menjaga dan mengembangkan kemampuan emosional serta sikap positif di tempat kerja. Dengan memahami dan mengelola emosi secara baik, karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap tekanan pekerjaan dan menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta atasan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun tim.
  4. Bagi Peneliti Selanjutnya, Peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada sektor atau perusahaan lain agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antar industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifatul & Chikmawati, 2020. Pengaruh Gainsharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo. Vol. 2 No. 1 Juli 2020P-ISSN: 2657-0114E-ISSN: 2657-0122
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Apriani, F., & Listiyandini, R. A. (2019). Kecerdasan emosi sebagai prediktor resiliensi psikologis pada remaja di panti asuhan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 325-339.
- Ashlah, I., Ridho, M. A., & Umbara, B. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Dan Dosen Universitas Islam Jember. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 295-306.
- Bar-On, R. (2017). *Emotional intelligence: An integral part of positive psychology*. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54–62.
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2012). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Cahaya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48-60.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1), 160800.
- Devie, N. M., Muriana, S., Efendi, R., Finsher, B., & Kurniawan, G. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Pemerintah Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2916-2929.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22-29.
- INDRIYANI, N. L. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Bali Fiberglass Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh disiplin dan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *JPPP - Jurnal Penelitian*
- Khan, S., Gul, S., ul Hassan, S. W., & Imtiaz, I. (2021). Battling The Toxic WAR at Workplace Through The Introduction of Specific HR Practices: A Case of Higher Education Sector of Pakistan. *International Journal of Management (IJM)*, 12(2), 956-969.
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The relationship of toxic workplace ... Larasati, C. E. (2021). Efisiensi Teknik Sampling dalam Penentuan. Indeks

- Lestari, D. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Batik Tulis Mukti Rahayu* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Madya, W. A. Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0. The Importance of Emotional Intelligence for Millennium Leadership in the Era of Revolution 4.0.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 223-228.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Maulani, R. I., Sahira, N. A., & Firmansyah, M. I. (2025). Analisis Statistik Deskriptif Pada Lingkungan Kerja Toxic Pada Produktivitas Karyawan. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(4), 24-38.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2016). *The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates*. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 460-467.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Murtafaqo, Z. D. (2022). *Pengaruh Toxic Workplace Environment Dan Workplace Stress Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bumi Pandaan Plastik* (Doctoral dissertation, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo).
- Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningsih, T. (2024, March). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* (Vol. 13, No. 2, pp. 574-584).
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap. *Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang*