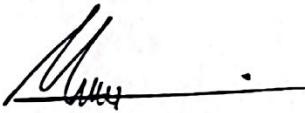


**PENGARUH EMOTIONAL INTELLEGENCE DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RESTORAN STEAK  
HOLYCOW CIREBON**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi S1 Manajemen

Acc Sidang  
17.12.2024  




ACC Sidang  
17.12.2024  


Oleh:  
**SAYODRI**  
**200111017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### SKRIPSI

#### PENGARUH *EMOTIONAL INTELLEGENCE* DAN LINGKUNNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN STEAK HOLYCOW CIREBON

Sayodri  
200111017

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Ali Jufri S.E.M.M.,  
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



Mery Sukartini S.E.M.M.,  
NIDN. 55006

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si.,CHRA  
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.,CSBA  
NIDN. 0408079101

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLEGENCE* DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN  
STEAK HOLYCOW CIREBON**

**Sayodri  
NIM. 200111017**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji  
Pada Tanggal: 27 Februari 2025

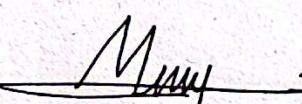
1. **Ali Jufri S.E.M.M.,**  
**NIDN. 0425018205**  
Pembimbing I

(.....)



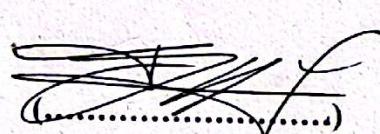
2. **Mery Sukartini S.E.M.M.,**  
**NIDN. 55006**  
Pembimbing II

(.....)



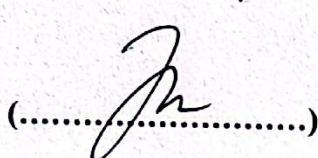
3. **Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA.**  
**NIDN. 0008086601**  
Pengaji I

(.....)



4. **Risdianto, S.E., M.M.**  
**NIDN. 0410037602**  
Pengaji II

(.....)



Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Asep Gunawan, M.Si., CHRA.**  
**NIDN. 0008086601**



Ketua Program Studi Manajemen

**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd.,M.M, CSBA.**  
**NIDN. 0408079101**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Semua sumber yang saya gunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara -cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini.
3. Skripsi ini merupakan hasil karya saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Cirebon, 23 Desember 2024

Yang membuat pernyataan



**Sayodri**  
**NIM. 200111017**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *EMOTIONAL INTELLEGENCE* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN STEAK HOLYCOW CIREBON**

Dalam penelitian ini terdapat variabel X1 (*Emotional Intellegence*), X2 (Lingkungan Kerja Fisik), Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Emotional Intellegence* terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon, (2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon, (3) Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon dengan menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode yang digunakan adalah analisa regresi linier dengan bantuan SPSS versi 25. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). *Emotional intellegence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). *Emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Emotional Intellegence*, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLEGENCE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOLYCOW STEAK RESTAURANT CIREBON**

In this study there are variables X1 (Emotional Intelligence), X2 (Physical Work Environment), Y (Employee Performance). This study was conducted to determine: (1) The Influence of Emotional Intelligence on Employee Performance at the Holycow Cirebon Steak Restaurant, (2) The Influence of the Physical Work Environment on Employee Performance at the Holycow Cirebon Steak Restaurant, (3) The Influence of Emotional Intelligence and Physical Work Environment on Employee Performance at the Holycow Cirebon Steak Restaurant. The approach in this study uses a quantitative approach. The population and sample used in this study were 40 employees of the Holycow Cirebon Steak Restaurant using saturated samples. The data used in this study used observation and questionnaire methods. The measurement scale in this study used a likert scale. The method used is linear regression analysis with the help of SPSS version 25. While the hypothesis testing uses the t-test. The results of the study show that 1). Emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance, 2). The physical work environment has a significant positive effect on employee performance, 3). Emotional intelligence and the physical work environment have a significant positive effect on employee performance.

***Keywords:*** *Emotional Intelligence, Physical Work Environment, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

***Assalamu'alaikum Wr.Wb***

Segala puji hanya milik Allah SWT, Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya peneliti mampu menyelesaikan tugas skripsi dengan judul “Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Steak Holycow Cirebon”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang peneliti hadapi. Namun peneliti menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan, dorongan, dan bimbingan dari semua pihak. Sehingga kendala-kendala yang peneliti hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT.
2. Bapak Arif Nurudin, MT., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M selaku Ketua Program Studi Manajeman Fakultas Ekonomi.
5. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M., sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Merry Sukartini, S.E., M.M., sebagai Deosen Pembimbing II yang telah banyak memberi pengarahan dan sangat sabar membantu peneliti dalam

menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Efriyansah, Selaku Supervisor area Restoran Steak Holycow Cirebon yang telah mengizinkan Restorannya untuk dijadikan tempat penelitian.
9. Kedua orang tua, terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang begitu besar, terima kasih telah mendidik dan merawat serta memberikan dukungan berupa nasehat, do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
10. Khoirul Masrurin, yang selalu memberikan support dalam hal apapun.
11. Teman – teman Universitas Muhammadiyah Cirebon terima kasih motivasi atas bantuan dan dukungannya.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Cirebon, 23 Desember 2024



Savodri  
NIM. 200111017

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	21
1.3 Batasan Masalah.....	22
1.4 Rumusan Masalah .....	22
1.5 Tujuan Penelitian .....	23
1.6 Manfaat Penelitian .....	23
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	25
2.2 Landasan Teori.....	29
2.2.1 Kinerja.....	29
2.2.2 <i>Emotional Intellegence</i> .....	31
2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik.....	34

2.3 Kerangka Berfikir.....	39
2.3.1 Emotional Intellegence Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2 Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3.3 <i>Emotional Intellegence</i> Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	42
2.4 Hipotesis.....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	44
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.3 Populasi dan Sampel .....	46
3.3.1 Populasi .....	46
3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	47
3.4.1 Waktu Penelitian .....	47
3.4.2 Tempat Penelitian.....	47
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	48
3.6 Teknik Analisa Data.....	49
3.6.1 Uji Deskriptif .....	49
3.6.2 Uji Validitas .....	49
3.6.3 Uji Reabilitas.....	50
3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda .....	50
3.6.5 Koefisien Determinasi.....	51

3.6.6	Uji Parsial (Uji t).....	51
3.6.7	Uji Simultan F .....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Profil Objek Penelitian .....	54
4.2	Hasil Penelitian .....	54
4.2.1	Gambaran Umum Responen .....	54
4.2.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
4.2.3	Uji Validitas dan Realibilitas .....	62
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	66
4.2.5	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
4.2.6	Uji Hipotesis .....	69
4.3	Pembahasan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	79
5.2	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA .....		82
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Kinerja Karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon 2023.....	5
Tabel 1.2	Data Keluhan Customer Restoran Steak Holycow Cirebon 2023.....	9
Tabel 1.3	<i>Guest Comment Customer</i> Restoran Steak Holycow Cirebon 2023.....	10
Tabel 1.4	<i>Lux Lighting</i> Restoran Steak Holycow Cirebon .....	15
Tabel 1.5	Lingkungan Kerja Fisik di Restoran Holycow Cirebon 2024..	17
Tabel 1.6	<i>Temperature</i> dan Kemejaban Restoran Steak Holycow Cirebon.....	18
Tabel 1.7	Lingkungan Kerja Fisik Restoran Steak Holycow Cirebon 2024.....	19
Tabel. 2.1	Tabel Standar Pencahayaan Badan Standarisasi Nasional 2020 .....	36
Tabel 2.2	Kelembaban SNI (Kementerian Kesehatan, 2023) .....	39
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2	Populasi Karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon.....	47
Tabel 3.3	Pengukuran skala <i>likert</i> .....	48
Tabel 3.4	Kategori Skala.....	49
Tabel 3.5	Analisis Koefisien Determiasi.....	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55

Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	55
Tabel 4.4	Kategori Distribusi Variabel Penelitian .....	56
Tabel 4.5	Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Varaibel <i>Emotional Intellegence</i> .....	57
Tabel 4.6	Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	59
Tabel 4.7	Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan	60
Tabel 4.8	Hasil Pengukuran Validitas Variabel <i>Emotional Intellegence</i> .	62
Tabel 4.9	Hasil Pengukuran Validitas Lingkungan Kerja Fisik .....	62
Tabel 4.10	Hasil Pengukuran Validitas Varibel Kinerja Karyawan .....	63
Tabel 4.11	Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas <i>Emotional Intellegence</i> .....	64
Tabel 4.12	Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik.....	65
Tabel 4.13	Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.14	Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.15	Interval Kriteria Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.16	Hasil Output Uji Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.17	Hasil Uji T <i>Emotional Intellegence</i> (X1) .....	69
Tabel 4.18	Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik (X2) .....	70
Tabel 4.19	Hasil Uji F.....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Layout Restoran Steak Holycow Cirebon.....	14
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	43

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu elemen terpenting sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan tersebut. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan yang kinerjanya baik tentu akan memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan perusahaan, dan karyawan yang kinerjanya kurang baik akan berdampak negatif (Nikmatul & Ridho, 2020). Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan untuk memastikan bahwa kinerja tetap terjaga dengan baik agar tujuan perusahaan tetap dapat tercapai.

Era globalisasi banyak perusahaan yang harus dituntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Tinggi tekanan persaingan dalam bidang industri restoran, menggerakkan para pebisnis untuk memberikan pelayanan yang baik. Apabila perusahaan memiliki produk, harga dan kualitas yang bersaing, maka segi yang membedakan adalah dari bagian penyajian yang diberikan. Kualitas penyajian tersebut adalah bagian dari kinerja karyawan dan dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil kerja yang didapat dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi keahlian, usaha dan peluang (Iqbal et al., 2021).

Kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan pada berbagai bidang penilaian karena untuk meningkatkan kompetensi, kualitas

kerja dan kuantitas kerja para karyawan. Hal ini bertujuan untuk menjaga standar kerja yang memuaskan dan memberikan manfaat untuk perusahaan. Habibi & Purwani Setyaningrum, (2020) berpendapat bahwa pada kemajuan teknologi 4.0 membawa suatu perubahan yang signifikan baik dari perilaku ataupun dari kemampuan yang harus dimiliki dengan cepat bisa menyesuaikan dengan suatu perkembangan yang terjadi saat ini. Hal ini sangat diperlukan bagi perusahaan yang efektif dan kondusif, sehingga dalam suatu organisasi dapat memberikan kontribusi-kontribusi kepada perusahaan serta bisa memaksimalkan keuntungan yang diperoleh. Dalam dunia kerja karyawan harus memiliki keterampilan dan sikap sosial terhadap sesama karyawan di perusahaan. Begitupun perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Eka & Sugiarto, (2022) berpendapat salah satu faktor yang menentukan seberapa baik kinerja seseorang di suatu perusahaan adalah kecerdasan emosional mereka karena kecerdasan emosional memberi mereka kemampuan untuk mengontrol semua yang ada dalam diri individu. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan emosinya, termasuk empati, pengaturan diri, kesadaran diri, dan motivasi terhadap diri sendiri.

Sari et al.,(2020) Berpendapat bahwa kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor psikologis maupun pelatihan emosi. Faktor psikologi ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar

termanifestasi dalam perilaku secara efektif sedangkan faktor pelatihan emosi kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (*value*).

Dalam setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik dan optimal, sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat melalui lingkungan kerja fisik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meski tidak mengontrol proses pekerjaan, namun lingkungan tempat kerja berpengaruh langsung terhadap pekerja (Wahyuni, 2020). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memperhatikan lingkungan kerja. Faktor ini merupakan salah satu komponen terpenting untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Penelitian pengaruh *emotional intelligence* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Restoran ini beralamat di Jl. DR. Cipto Mangunkusumo No.178, Kel. Kesambi, Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon, Jawa barat 45153. Restoran Steak Holycow Cirebon berdiri pada tanggal 24 November 2022 memiliki 40 Karyawan. Restoran Steak Holycow Cirebon memiliki bangunan yang luas, tempat parkir, ruangan ber-AC, *smoking area*, toilet, dan musolah.

Sebagai salah satu pemilik Restoran Steak Holycow di Cirebon, manajemen staff selalu mencari cara untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Evaluasi konsumen terhadap kualitas pelayanan yang diperoleh dan jumlah pelayanan sangat penting untuk evaluasi. Salah satu faktor krusial yang

memengaruhi keberhasilan restoran adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan dampak positif pada kepuasan pelanggan dan profitabilitas restoran. Oleh karena itu, pihak manajemen Restoran Steak Holycow Cirebon perlu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal.

Restoran Steak Holycow Cirebon sebagai salah satu restoran steak yang cukup dikenal, menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas pelayanan dan kinerja karyawannya. Beberapa permasalahan yang muncul karyawan kurang mengatur *emotional intelligence* seperti konflik dan *mis-communication* antara server dan kitchen terkait *overhandle* stok makanan, tingkat kematangan steak yang tidak sesuai dan lamanya waktu penyajian pesanan sehingga memicu kritikan dari customer baik secara langsung maupun di online dan review pada *google maps*. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti fasilitas penunjang karyawan yang rusak dan belum diperbaiki, dapat mengindikasikan adanya potensi penurunan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah *emotional intelligence*. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengelola emosi diri dan orang lain, sehingga dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan tim secara efektif. Sementara itu, lingkungan kerja fisik yang kondusif dan sesuai kebutuhan karyawan merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan data observasi awal pada Restoran Holycow Steak Cirebon, permasalahan yang dihadapi adalah kinerja karyawan yang berada di bawah ekspektasi sehingga mengakibatkan pelayanan yang kurang memenuhi

standar perusahaan. Adapun data kinerja karyawan Restoran Holycow Steak Cirebon selama tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Data Kinerja Karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon 2023**

<b>Penilaian Kualitas Dan Kuantitas Kinerja Karyawan</b>				
<b>Kinerja karyawan</b>	<b>Standar Minimum Nilai</b>	<b>Tahun 2023</b>	<b>Rata-rata Penilaian</b>	<b>Keterangan</b>
Fungsional Skill	75	77	77	Sedang
Waktu	75	72	72	Kurang
Kedisiplinan	75	74	74	Kurang
Total		74	74	Kurang

*Sumber: HRD PT. Narasaka (2023)*

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut untuk pengukuran penilaian kinerja karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan oleh manajemen PT. Narasaka yaitu: *fungsional skill*, waktu dan kedisiplinan. Data tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan selama tahun 2023.

Pada kriteria penilaian *fungsional skill* ini meliputi pemahaman produk, komunikasi kepada *customer*, bekerja secara tim, hubungan dengan sesama rekan kerja dan atasan, sikap, mengikuti *Standard Operation Procedure* (SOP) perusahaan secara akurat, menunjukkan keterangan “sedang” berarti karyawan memenuhi harapan dasar *fungsional skill*, namun memiliki ruang untuk diperbaiki. Kriteria penilaian waktu meliputi motivasi dan antusias tinggi, pemahaman dan membantu terhadap pelanggan dengan cepat dan tepat, mampu

menggunakan peralatan-peralatan di restoran dengan penuh tangung jawab menunjukkan keterangan kurang. Kriteria kedisiplinan meliputi kehadiran dan tepat waktu karyawan, kedisiplinan terhadap kerapihan, kelengkapan seragam perusahaan menunjukkan keterangan kurang. Oleh karena itu, apabila terus dibiarkan akan berdampak kurang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Selain permasalahan menurunnya kinerja karyawan, terdapat faktor permasalahan pada *emotional intelligence* karyawan, hal ini dapat diperhatikan pada perusahaan. Perusahaan berjuang untuk meningkatkan kemampuan emosional karyawan terhadap pekerjaan disaat transformasi teknologi. Saat ini, rendahnya moralitas kerja dan kinerja merupakan faktor utama dalam keberlanjutan perusahaan. Salah satu aspek yang perlu ditelusuri adalah bagaimana kecerdasan emosional yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dalam cara supervisor atau manajer mengelola dan memberikan tugas kepada bawahan dalam komitmen dan kinerja karyawan. Karyawan maupun manajer dapat meningkatkan keterampilan kecerdasan emosional mereka sepanjang hidup. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja dengan cara yang baik (Nikmatul & Ridho, 2020).

Rahayu et al., (2023) berpendapat bahwa menjaga psikologi emosional merupakan komponen penting dalam pengembangan karyawan dalam suatu organisasi karena memungkinkan pekerja untuk mengelola ego dan emosinya. Perasaan positif akan muncul dari pengelolaan emosi yang efektif, sehingga memungkinkan seseorang berempati terhadap orang lain dan lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal, karyawan perlu

dimotivasi untuk melakukan yang terbaik, dan kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam hal ini.

Goleman dalam Damayanti et al., (2023) berpendapat bahwa kecerdasan emosional memiliki kapasitas untuk menilai kemungkinan seseorang memperoleh kemampuan yang meningkatkan kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional mampu berempati dengan rekan kerja mereka, memahami tindakan orang lain, secara akurat menilai peran yang diantisipasi orang lain di tempat kerja, dan menyesuaikan perilaku mereka. Kemampuan untuk memberikan dampak positif kepada orang lain dan berhasil mengendalikan emosi dikenal sebagai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kapasitas untuk mengalami emosi, menerima dan memelihara perasaan dengan tepat, memahami emosi, dan menggunakan pengetahuan emosional untuk meningkatkan pertumbuhan intelektual dan emosional.

Makkulawu et al., (2022) dalam *Emotional Intellegence Training Handbook, Prime Consulting*, gambaran dasar kecerdasan emosional ada 5 bidang utama:kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola perasaan, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membangun hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kapasitas pengendalian diri, motivasi, dorongan, dan ketekunan. Diantara kemampuan tersebut adalah pengendalian keadaan emosi baik dan negatif. Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengelola emosi, termasuk kemampuan mengatasi frustasi, mengatur perasaan, mempertahankan pandangan optimis, dan menumbuhkan empati atau koneksi. Selain memiliki

*emotional intellegence* yang baik, lingkungan kerja yang positif juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

*Emotional intellegence* merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi cerdas menggunakan emosi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain ( Boyatzis dan Ron, 2001; Lansart et al., 2019). Oleh karena itu, dengan *emotional intelligence* yang tinggi, kita dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan orang lain, meningkatkan kinerja dalam pekerjaan, dan mencapai kebahagiaan yang lebih besar dalam hidup.

Selain data kinerja karyawan faktor yang terjadi permasalahan tersebut, terdapat beberapa data keluhan (*complain customer*) yang ditemui di area operasional pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Berdasarkan hasil obeservasi berikut data beberapa data keluhan (*Complain customer*), akibat dan dampak yang terjadi di Restoran Steak Holycow Cirebon selama tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Keluhan Customer Restoran Steak Holycow Cirebon 2023**

No.	Keluhan	Sebab	Akibat
1.	Salah tingkat kematangan	Berdampak kurang baik pada kerjasama tim. Server berhadapan dengan <i>customer</i> merasa tertekan dan kurang dukungan ketika harus menjelaskan kondisi salah tingkat kematangan kepada <i>customer</i> .	keluhan <i>customer</i> karena keluhan yang disampaikan sehingga tidak puas terhadap kualitas pelayanan dan makanan yang disajikan, efek ini berdampak jangka panjang dan bisa berakibat berhenti

2.	Pesanan lama datang	Hal ini memicu perdebatan server dan leader kitchen karena pesanan tidak sesuai waktu yang diperkirakan	mengunjungi restoran tersebut. Selain itu, terjadinya perdebatan antara tim server dan tim kitchen terkait keluhan <i>customer</i> dapat berakibat pada lingkungan kerja yang kurang optimal dan kurang produktif.
3.	Stok makanan yang habis/kosong	berdampak ketidakharmonisan dalam tim server dan leader. Tim server merasa tertekan sebab berada dikondisi yang sulit ketika berhadapan dengan <i>customer</i> yang komplain terkait stok makanan yang kosong. Adapun tim kitchen merasa tertekan dengan terkendala pemabayaran.	

Sumber: Restoran Steak Holycow Cirebon (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan beberapa keluhan (*complain customer*) yang sering terjadi di area operasional Restoran Steak Holycow Cirebon diantaranya salah tingkat kematangan, pesanan lama datang dan stok makanan yang selalu kosong/habis. Hal ini memicu perdebatan mengakibatkan emosi yang kurang baik. Kekecewaan *customer* karena keluhan yang disampaikan, sehingga tidak puas terhadap kualitas pelayanan dan makanan yang disajikan, efek jangka pajang bisa tercoreng dan bisa berakibat berhenti mengunjungi restoran. Sering terjadinya keluhan dari tamu merupakan gambaran dari kurang optimalnya kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon.

Berdasarkan hasil observasi, selain data keluhan diatas, terdapat pula data masalah tingkat keluhan *customer* terkait *guest comment* tahun 2023 di Restoran Steak Holycow Cirebon. Karyawan yang berhadapan langsung seperti server dan kasir akan cenderung mendapatkan komplain dari customer yang

makan di restoran. Adapun data yang didapatkan mengenai jumlah keluhan *customer* yang datang ke restoran adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

***Guest Comment Customer Restoran Steak Holycow Cirebon 2023***

<b>Data Keluhan (<i>Guest Comment</i>) Customer Tahun 2023</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Salah tingkat kematangan</b>	<b>Pesanan lama</b>	<b>Menu makanan kosong</b>	<b>Jumlah</b>
Januari	16	9	-	25
Februari	9	3	-	12
Maret	10	7	-	17
April	11	6	-	17
Mei	7	4	-	11
Juni	4	4	5	13
Juli	6	8	2	16
Agustus	8	3	7	18
September	5	-	3	8
Oktober	9	2	4	15
November	4	-	5	9
Desember	1	-	10	11

*Sumber: Restoran Holycow Steak Cirebon (2023)*

Dari hasil data observasi ditemukan masih banyak karyawan yang belum menjaga emosinya dengan baik ketika menangani komplain. Dari beberapa temuan oleh pihak supervisor, terlihat bahwa karyawan belum bisa mengontrol emosinya, khususnya melalui mimik wajah karyawan saat menerima komplain dari *customer* yang menyebabkan *customer* restoran menjadi kurang nyaman.

Hasil review Restoran Steak Holycow Cirebon berdasarkan Google Maps yang perlu diperhatikan seperti kematangan daging dan kinerja karyawan. Beberapa pelanggan mengeluhkan kematangan daging yang tidak sesuai dengan pesanan. Ada yang memesan medium rare, namun daging yang datang terlalu matang atau terlalu mentah. Beberapa pelanggan juga memberikan

komentar mengenai kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan. Ada yang menyebutkan bahwa karyawan kurang sigap dalam melayani pelanggan, ada yang menyebutkan bahwa karyawan kurang ditraining dan ada juga yang menyebutkan bahwa karyawan kurang ramah. Secara keseluruhan, Steak Holycow Cirebon masih mendapatkan rating yang cukup baik yaitu 4.6 di Google Maps. Namun, perlu ada perbaikan di beberapa aspek seperti kematangan daging dan kinerja karyawan agar dapat memberikan pengalaman dan kenyamanan yang lebih baik bagi *customer* dan memperbaiki kinerja.

Sumber: <https://maps.google.com/?cid=10360362309492932511>

Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. (Pratiwi & Fatah, 2021) berpendapat bahwa menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan aman, efisien, nyaman, dan sehat, maka lingkungan dapat berada dalam kondisi yang baik. Namun apabila lingkungan kerja fisik tidak mendukung maka yang terjadi gejala penurunan keadaan fisik karyawan berupa keletihan kerja, depresi kerja dan gangguan kesehatan atau sakit pengaruh dari lingkungan kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang sangat penting pada perusahaan sebab lingkungan kerja fisik yang membuat nyaman dan menyenangkan bukan hanya karyawan dan staff manajemen yang merasakan kenyamanan akan tetapi para *customer* yang datang dapat merasakan kenyamanan tempat tersebut hingga *customer* dapat datang kembali.

Nikmatul & Ridho (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan pada perusahaan. karyawan merasa nyaman dengan ruang kerja fisiknya akan lebih produktif dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, hal ini akan dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Semua perusahaan tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik pegawai pada suatu perusahaan adalah suhu udara atau suhu area kerja pegawai. Nikmatul & Ridho (2020) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan terhadap menurunnya tingkat keinginan berpindah, sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kotor dapat memberikan dampak bagi perusahaan terhadap tingginya keinginan karyawan untuk berpindah karyawan. Artinya, udara yang terlalu panas atau lembab dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan berdampak kurang baik bagi restoran.

Menurut Tohardi dalam (I Wayan & I Komang, 2019) berpendapat bahwa ruangan, pencahayaan, kondisi udara, keadaan udara, warna, kebersihan, dan kualitas suara semuanya merupakan faktor-faktor lingkungan kerja fisik. Salah satu pendekatan untuk menjelaskan elemen fisik lingkungan kerja adalah ruang kerja perlu ditata sedemikian rupa sehingga tidak terlihat kotor, berantakan, atau tidak menyenangkan.

Made et al., (2020) berpendapat bahwa penggunaan warna dapat dimasukan sebagai faktor lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perasaan dan sifat. Pewarnaan ini meliputi:

element dinding, langit-langit ruangan, peralatan kerja dan lain-lain. Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaanya harus dilakukan secara konsisten. Kebisingan atau bunyi-bunyian di ruang kerja dapat mengganggu fokus pekerjaan, mengganggu pendengaran, serta mengakibatkan kesalahan dan kerusakan pada tempat kerja.

Berdasarkan temuan data *layout* pada Restoran Holycow Steak Cirebon, dirancang untuk memberikan pengalaman makan yang optimal bagi pelanggan dalam lingkungan yang panas dan lembap. Penyesuaian layout ini memastikan bahwa pelanggan dapat menikmati steak berkualitas dalam kondisi yang menyenangkan, baik di siang hari yang panas maupun di malam hari yang lebih sejuk. Gambaran layout Restoran Steak Holycow bon dapat dilihat pada tabel gambar sebagai berikut:

Ukuran <i>Layout</i> (cm)		
Ruang Operasional	Panjang	1700,00
	Lebar	350,00
	Tinggi	350,00
Ruang Kitchen	Panjang	450,00
	Lebar	350,00
	Tinggi	350,00



**Gambar 1.1**  
**Layout Restoran Steak Holycow Cirebon**

Berdasarkan temuan data observasi pada Restoran Holycow Steak Cirebon, faktor permasalahan yang dihadapi adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ventilasi, sirkulasi, bau-bauan,

suhu, kebisingan dan fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang penting bagi karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan antara lain dengan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap bagi karyawan serta peralatan dan penerangan di tempat kerja. Restoran Holycow Cirebon selama ini masih kurang memperhatikan secara khusus pada lingkungan kerja fisik. Data dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Data Tabel 1.4**  
**Lux Lighting Restoran Steak Holycow Cirebon**

Area	Hasil Pengukuran	Standar Pengukuran Lux	Keterangan
Area Operasional Tabel 1 s/d 3	190	250	Tidak Memenuhi Standar Lux
Area Operasional Tabel 4 s/d 7	163	250	Tidak Memenuhi Standar Lux
Area Operasional Tabel 8 s/d 9	180	250	Tidak Memenuhi Standar Lux
Area Operasional Tabel 11 s/d 15	186	250	Tidak Memenuhi Standar Lux
Area kasir	423	300	Memenuhi Standar Lux
Area Toilet	242	100	Memenuhi Standar Lux
Area Bar	293	200	Memenuhi Standar Lux
Area Kitchen	195	250	Tidak Memenuhi Standar Lux

Sumber: Observasi Penlitian (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukan bahwa standar *lux lighting* ruangan standar area operasional restoran siap saji adalah 250 lux, area kasir adalah 300 lux, area ruang pembersih/toilet adalah 100 lux, area bar adalah 300 lux, area kitchen adalah 250 lux.

Pada hasil obeservasi pengukuran penelitian di Restoran Steak Holycow Cirebon menunjukan ada beberapa area yang di bawah standar *lux lighting* ruangan diantaranya area operasional tabel 1 s/d 3 adalah 190 lux, area oeprasional tabel 4 s/d 7 adalah 163 lux, area operasional tabel 8 s/d 9 adalah 180 lux, area operasional tabel 11 s/d 195 adalah 186 lux, area kitchen adalah 195 lux. Oleh karena itu, dengan memiliki nilai dibawah standar *lux lighting* seluruh karyawan dan *customer* Restoran Holycow Steak Cirebon memiliki keluhan mata dan mengganggu kenyamanan bagi karyawan dan *customer*.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di area operasional dan area kitchen pada Restoran Holycow Cirebon terdapat beberapa permasalahan pada sirkulasi udara yang dengan ventilasi alami yang terbatas, bau-bauan masaakan yang menyebar ke area operasional, suhu ruangan sering *out off* sehingga dapat menyebabkan kecenderungan panas dan kebisingan yang berasal dari area percakapan pengunjung, musik dan peralatan restoran. Selain itu kebisingan berasal dari area dapur dapat menyebabkan kebisingan yang berlebihan. Hal harus diperhatikan pada aspek-aspek agar karyawan Steak Holycow Cirebon dapat menjadi lebih nyaman, mampu bekerja secara optimal baik bagi karyawan maupun pengunjung. Berdasarkan data pemasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.5****Lingkungan Kerja Fisik di Restoran Holycow Cirebon 2024**

<b>Keterangan</b>	<b>Area Operasional</b>	<b>Area Kitchen</b>
Ventilasi	Ada jendela alami yang terbatas	ada 1 exhaust fan dan tidak ada jendela
Sirkulasi	Tersedia 3 air conditioning di <i>no-smoking area</i> . Namun, terdapat 1 air conditioning rusak dan tersedia 2 kipas normal di <i>smoking area</i>	Hanya ada 1 exhaust fan
Bau-bauan	Terdapat bau asap masakan	Terdapat bau asap asakan
Warna	dinding berwarna putih	Dinding berwarna putih dan abu-abu
Suhu (°C)	Sesuai ketentuan standar suhu 24, namun di operasional menggunakan suhu 16°C	Hanya ada 1 exhaust fan
Kebisingan	Sumber kebisingan dari area operasional dengan mencapai kebisingan 71 Db	Sumber kebisingan di tempat penelitian dari Exhaust kitchen dengan mencapai 84 Db

Sumber: Obersevasi penelitian (2024)

Pada tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada Restoran Steak Hoycow Cirebon terdapat area dengan fungsinya masing-masing. Area tersebut dibagi dalam beberapa fungsinya, diantaranya area operasional merupakan tempat utama di mana pelanggan duduk untuk makan dan minum. Namun terdapat beberapa lingkungan kerja fisik pada area operasional dapat mengganggu kenyamanan karyawan seperti sirkulasi pada 1 air conditioning yang rusak, masih terciptam bau masakan dari area *kitchen* yang masuk pada area operasional, dengan suhu temperature 16°C, hal ini tidak sesuai dengan standar suhu 24 pada umumnya. Sumber kebisingan di area operasional mencapai 71 dB, sumber ini dekat dengan kebisingan area *kitchen*.

Area *kitchen* merupakan tempat di mana makanan disiapkan. harus memiliki peralatan dan perlengkapan yang lengkap untuk memasak berbagai jenis makanan, serta memiliki sistem penyimpanan bahan baku yang baik. Area kitchen tersebut terdapat kendala seperti terdapat sirkulasi 1 exhaust fan dan tidak ada jendela terbuka, dan sumber kebisingan pada area *kitchen* mencapai 84 dB. Hal ini dapat mengganggu pada kesehatan, penurunan konsentrasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan data obeservasi permasalahan lingkungan kerja fisik pada temperature dan kelembaban di Restoran Holycow Cirebon pada pukul 11.00 WIB dan 19.00 WIB. Ruangan operasional dan *kitchen* agar dapat digunakan oleh karyawan dengan nyaman, harus memiliki temperature dan kelembapan standar sehingga dapat menghasilkan makanan dalam kondisi bersih dan yang memadai, yakni berkisar antara 22-30°C dan kadar kelembapan berkisar antara 40-60%. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**

**Temeprature dan Kemebaban Restoran Steak Holycow CIrebon**

		<b>Lingkungan Fisik °C dan Kelembaban%</b>			
Data	Area Operasional	11.00 WIB		19.00	
		Temperature	Kelembaban	Temperature	Kelembaban
Tabel 1 s/d 3	1	20.0 °C	62,00%	21,8°C	80%
	2	20.0 °C	62,00%	22,2°C	82%
	3	20,5 °C	62,00%	22,2°C	82%
	4	21,3°C	62,00%	22,3°C	82%

<b>Lingkungan Fisik °C dan Kelembaban%</b>				
Area Kitchen	23,8°C	62,00%	22,1°C	84%

Sumber: Obersevasi penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa standar pengukuran temperature dan kelembaban pukul 11.00 WIB pada waktu siang saat jam makan siang *customer* di Restoran Steak Holycow. Standar pengukuran temperature di area operasional dan area kitchen menunjukkan 20,0 °C s/d 23,8 °C. Kelembaban di area operasional dan area kitchen menunjukkan 62% maka temperature dan kelembaban dalam ruangan tersebut optimal.

Standar pengukuran temperature dan kelembaban pukul 19.00 WIB di Restoran Holycow Cirebon menunjukkan 21,8°C s/d 22,3°C. Kelembaban di area operasional dan area kitchen 80% s/d 84%. Maka temperature dan kelembaban pada ruangan tersebut cukup tinggi. Tinggi rendahnya temperature dalam ruangan dapat bergantung pada intensitas matahari. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mengenai kelembapan di ruang kitchen untuk mempertahankan kualitas makanan dan kenyamanan pegawai.

Lingkungan kerja fisik pada Restoran Steak Holycow Cirebon terdapat sebagian fasilitas kerja yang rusak mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal dalam menjalankan tugas pekerjaan. Adapun data lingkungan kerja fisik di Restoran Steak Holycow Cirebon selama tahun 2024. Data dapat dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Lingkungan Kerja Fisik Restoran Steak Holycow Cirebon 2024**

No.	Keterangan	Besarnya	Kondisi
1.	Lampu pencahayaan ruangan	15 Buah	4 Rusak
2.	Lampu taman	9 Buah	4 Rusak
3.	Kipas mushola	1 Unit	1 Rusak

4.	Atap ruangan mushola	Persegi	Rusak
5.	Kaca pintu	2 Unit	Baik
6.	Komputer	2 Unit	Baik
7.	Handphone	2 Unit	Baik
8.	Mesin POS	2 Unit	Baik
9.	Atap ruangan operasional	Persegi	Rusak
10.	Air conditioning	4 Unit	1 Rusak
11.	Meja	39 Buah	4 Rusak
12.	Kursi	110 Unit	10 Rusak
13.	Daftar menu	35 Item	35 Rusak
14.	Mesin EDC	3 Unit	2 Rusak
15.	Cutleryes	180 Biji	30 Hilang
16.	Keset	3 Buah	1 Rusak
17.	Kapasitas parkir roda empat	16 Unit	Baik
18.	Kapasitas parkir roda dua	13 Unit	Baik

Sumber: Supervisor Restoran Steak Holycow Cirebon (2023)

Dari tabel 1.6 diatas menunjukan bahwa permasalahan lingkungan kerja fisik di area operasional dan area kitchen ada beberapa peralatan operasional yang masih bagus dan tidak rusak. Namun diantara sarana dan prasarana tersebut terdapat beberapa fasilitas peralatan yang rusak akibat sudah lama belum diganti, seperti atap ruangan mushola, atap ruangan operasional, air conditioning, meja, kursi, daftar menu, mesin EDC, *cutleryes* dan keset. Akibatnya, dapat membuat *customer* yang datang merasa terganggu dan tidak nyaman dengan fasilitas yang rusak seperti kursi yang sering dipakai. Begitupun dengan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, dapat menurunkan produktivitas dan menjadikan lingkungan kerja menjadi kurang mendukung. karyawan mudah lelah, kehilangan semangat terhadap pekerjaanya, akibatnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya fasilitas yang belum diganti menjadi perhatian untuk restaurant agar dapat memberikan kenyamanan bagi *customer* maupun karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan dengan

ketidakfektifan kinerja karyawan dalam memberikan kualitas pelayanan terhadap *customer* sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji lebih jauh permasalahan ini melalui penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Emotional intelligence dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi bahwa beberapa masalah yang ada diantara lain:

1. Masih rendahnya mengatur kecerdasan emosi karyawan ketika terjadi *complain customer* yang dimiliki karyawan sehingga dapat dikatakan kurang cerdas mengatur emosi.
2. Belum optimalnya lingkungan kerja yang memadai sehingga terjadi kelelahan kerja, depresi kerja dan gangguan kesehatan atau sakit pengaruh dari lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman.
3. Beberapa lingkungan kerja fisik berupa peralatan yang rusak belum diganti sehingga menjadi kualitas kerja karyawan menurun.
4. Sering terjadi *miss-communication* antara karyawan *server* dengan karyawan bagian *kitchen* terkait stok menu makanan, sehingga menyebabkan belum optimalnya kinerja karyawan.
5. Kurang mengatur waktu dan kedisiplinan karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai standar penilaian perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti membatasi masalah berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas agar masalah lebih dapat diatasi secara spesifik dan mencapai target penelitian yang dikehendaki. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah: Penelitian ini membatasi pada permasalahan *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik karena kedua fenomena tersebut merupakan fenomena permasalahan yang paling berpengaruh dan paling mendesak untuk diteliti yang menyebabkan kinerja karyawan pada Restoran Steak Holcow Cirebon menjadi menurun dan kurang nyaman. Dengan kata lain kedua permasalahan tersebut merupakan faktor utama penyebab kinerja karyawan pada Restoran Steak Holcow Cirebon menjadi kurang nyaman dan tidak sesuai sesuai dengan nilai pencapaian kinerja karyawan di restoran tersebut.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang ditentukan peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *emotional intellegence* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon?
3. Apakah *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif *emotional intellegence* terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon
2. Untuk Mengetahui dan menguji pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon
3. Untuk Mengetahui dan menguji pengaruh positif *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini mencakup manfaat teoritis dan manfaat praktis:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai pelengkap untuk mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi peneliti

Hal ini bertujuan agar pemahaman penulis sendiri semakin bertambah wawasan dan pengetahuan dari hasil penelitian tersebut, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

**b. Bagi Perusahaan**

Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat menganggap penelitian ini sebagai sumber informasi yang berharga. khususnya di bidang *emotional intelligence* dan lingkungan kerja fisik yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merencanakan tindakan dan langkah strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**c. Bagi peneliti lain**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk melakukan penelitian dan analisis terhadap kasus-kasus serupa yang akan muncul guna mengidentifikasi dan menganalisis kasus-kasus serupa dan jenis perusahaan yang berbeda serta menggunakan metode dan variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Dasar-dasar berupa teori dan temuan-temuan dari berbagai penelitian sebelumnya sangat penting dan berguna untuk penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini menjadi salah satu sumber dukungan yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengambil referensi dari penelitian yang di lakukan oleh:

No.	Nama Penulis/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rasiah et al., (2019)	Dampak Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja: Persepsi Dan Refleksi Akademisi Perguruan Tinggi Malaysia Obitat Endiaest Que	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan prestasi kerja di kalangan akademisi, yang mempunyai implikasi bagi lulusan dan menggarisbawahi kebutuhan untuk memastikan bahwa akademisi dilatih untuk mengembangkan keterampilan tersebut.
2.	Sujila et al., (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Dispilin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kecerdasan Emosional	Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pegawai mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang merupakan bentuk kemampuan seseorang dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dapat meningkatkan kinerja. Artinya, semakin banyak kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta

			mengatur keadaan mental dengan kecerdasan emosional, maka karyawan dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati yang mana nantinya dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut.
3.	Jufrizen et al., (2023)	Work Engagement dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personil: Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Bawa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja personil melalui kepuasan kerja personil, dimana dengan meningkatnya kecerdasan emosional yang dimiliki personil maka mampu mengelola emosinya sendiri dengan baik.
4.	Chong et al., (2020)	Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja Akademisi di Malaysia	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja pekerja. Oleh karena itu, kegunaan teoritis dan praktis dari kontruksi kecerdasan emosional dan kinerja kerja telah membuktikan fakta bahwa kecerdasan emosional bertanggung jawa dan dapat memprediksi kinerja kerja.
5.	Sabie et al., (2020)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Untuk Perusahaan Rumania	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kinerja dan <i>emotional intelligence</i> . Artinya, di Rumania, perusahaan yang lebih besar menarik karyawan dengan rata-rata tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dibandingkan organisasi menengah atau kecil. Hal ini tidak mengherankan karena tuntutan kepedulian terhadap sumber daya manusia di organisasi besar lebih tinggi dibandingkan diperusahaan kecil.

6.	Oboh, (2023)	Kecerdasan Emosional dan Penipuan Kecenderungan: Survei Masa Depan Akuntan di Negeria	Hasil menunjukkan bahwa para peserta (yang merupakan calon akuntan) menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, memiliki kemampuan meta-level untuk memahami dan mengelola emosi mereka dan orang lain. Namun, meskipun menunjukkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, temuan ini menunjukkan bahwa calon akuntan di Nigeria memiliki kecenderungan kecurangan yang tinggi. Mereka merasionalisasi dan membenarkan tindakan penipuan dalam skenario tersebut karena keberhasilan yang dicapai, menyetujui bahwa tujuan menghalalkan cara dalam situasi penipuan.
7.	Alam, (2020)	Peran Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik menjadi lebih baik, maka hal ini akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan yaitu semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin menurun.
8.	Tabassum et al., (2021)	Dampak Faktor Lingkungan Tempat Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan dan Intensi Turnover	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik baik maka kinerja karyawannya akan meningkat. Demikian pula, bila kondisi lingkungan kerja fisik buruk maka kinerja dan produktifitas karyawan akan menurun. Kondisi lingkungan kantor yang buruk dapat menakibatkan keinginan berpindah karyawan. Artinya kualitas udara, tingkat suhu, kondisi kebisingan, cahaya, warna serta kondisi ruang kerja berperan dalam perubahan kinerja karyawan dan niat berpindah.

9.	Chaniago et al., (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik: Suhu, Kelembaban, Intensitas Cahaya, dan Getaran tentang Kenyamanan Subjektif Pekerja Konstruksi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengukuran faktor fisik lingkungan kerja yang dilakukan pada Kontruksi pengukuran parameter temperature dan getaran berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja, sebaliknya, parameter intensitas cahaya dan kelembaban tidak berpengaruh signifikan terhadap kenyamanan kerja. Artinya, perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja dengan menambah lampu tambahan, menggunakan pakaian yang nyaman, menujaga pola minum guna menjaga cairan tubuh agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
10.	Ramos-Villagrassa et al., (2019)	Menilai Prestasi Kerja Menggunakan Skala Laporan Diri Singkat: Kasus Kuesioner Prestasi Kerja Individu	Hasil peelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektifitas kinerja karyawan dengan menggunakan IWPQ sebagai alat untuk mengukur efektif dan efisiensi pengukuran kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan secara berkala, objektif, dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap kienrja serta menciptakan budaya kerja yang lebih kompetitif. Artinya, dengan dengan alat IWPQ sangat berguna bagi perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah output dari serangkaian perilaku individu yang mengacu pada tindakan ataupun cara seseorang dalam menyelesaikan tugas (Ramos-Villagrassa et al., 2019). Dengan perilaku individu dapat melakukan analisis mendalam dan mengambil tindakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja

karyawan.

Prijono & Lukman, (2022) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi kerja seorang karyawan terhadap terpenuhinya persyaratan kinerja. Artinya, keberhasilan seseorang, tim, atau unit organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dengan perilaku yang diharapkan. Kinerja dapat digunakan untuk memantau produktivitas sumber daya manusia, baik berupa jasa, maupun barang.

Kinerja merupakan hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu didasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivalita & Ferdian, 2020). Pegawai mempunyai hubungan erat dengan peremberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapaitingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Bukhari, 2019; Hutagalung, 2022).

Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja peranan penting mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan dampak baik bagi perusahaan dan begitu sebaliknya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan berkorelasi langsung dengan kinerja karyawannya (Dewi et al., 2023). Setiap perusahaan memiliki kapasitas untuk memberikan kinerja yang efektif untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan mungkin didasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan dengan memiliki kinerja tingkat tinggi, karyawan dapat memberikan kualitas perkerjaan yang baik. Salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja (Abunio et al., 2022). Oleh karena itu, berdampak pada keberhasilan lembaga secara keseluruhan.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pangestu et al., (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor intrinsik

Faktor interistik adalah faktor bawaan sejak lahir dan diperoleh dari perkembangan seseorang. Faktor bawaan sejak lahir seperti bakat, karakteristik kepribadian, fisik, psikis, pengetahuan, kemampuan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi pekerjaan seseorang merupakan beberapa faktor yang diperoleh.

b. Faktor lingkungan internal suatu organisasi

Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempat seseorang bekerja. Tingkat kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor tersebut. Faktor ini seperti visi, misi dan tujuan organisasi serta kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, gaji, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah peristiwa, situasi, atau keadaan yang terjadi di dalam dan berdampak pada lingkungan eksternal organisasi atau perusahaan. Faktor ini seperti tren sosial dan budaya, serta kompetisi industri. Semua faktor ini mempengaruhi kinerja, sehingga manajemen harus selalu adaptif untuk mempertahankan keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

## 3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi kinerja karyawan menurut (Ramos-Villagrassa et al., 2019) adalah:

a. *Task Performance* (Kinerja Tugas)

*Task Performance* (Kinerja Tugas) mengacu pada sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas-tugas

yang diharapkan atau ditugaskan kepada mereka dalam lingkungan kerja atau konteks lainnya. Ini adalah ukuran seberapa baik individu atau kelompok melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kinerja karyawan yang disampaikan oleh (Ramos-Villagrassa et al., 2019) yang meliputi indikator *Task Performance*, antara lain:

- 1) Menyelesaikan tugas pekerjaan
- 2) Selalu memperbarui pengetahuan
- 3) Bekerja dengan akurat dan rapi
- 4) Merencanakan dan mengatur
- 5) Memecahkan masalah

### **2.2.2 *Emotional Intellegence***

#### **1. Pengertian *Emotional Intellegence***

*Emotional intellegence* adalah kemampuan seseorang dalam mengelola kecerdasan dan keterampilan yang berhubungan dengan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan (Fadhilah et al., 2020). Kemampuan tersebut kepada orang lain dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk mencapai tujuan hidup yang lebih baik. Seseorang dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu mengendalikan amarah semaksimal mungkin dan menahan diri dari tindakan yang tidak baik. Namun sebaliknya, emosi yang tidak stabil terkadang berdampak buruk bagi dirinya sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, kecerdasan emosional diperlukan untuk keberhasilan dalam pekerjaan dan untuk menghasilkan kinerja terbaik dalam pekerjaan.

*Emotional Intellegence* merupakan proses serangkaian kemampuan, keterampilan, dan kompetensi non-kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan, tekanan, dan tantangan lingkungan internal dan eksternal (Bar-On

1997; Sabie et al., 2020). Zaman et al., (2021) berpendapat bahwa *emotional intelligence* merupakan kapasitas untuk berhubungan, memahami, dan cukup beradaptasi untuk menghadapi tuntutan lingkungan.

*Emotional intelligence* adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berbagai situasi. Seiring dengan perkembangan penelitian dalam psikologi, kecerdasan emosi menjadi fokus utama dalam pemahaman tentang bagaimana individu dapat berinteraksi dengan diri sendiri dan orang lain dengan lebih baik (Mukhlisa et al., 2024).

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Emotional Intelligence*

Kecerdasan emosional dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor yang bersifat pribadi, sosial ataupun gabungan beberapa faktor. Mukhlisa et al., (2024) berpendapat bahwa *emotional intelligence* dipengaruhi oleh dua hal, yaitu:

### a. Faktor internal

Faktor internal adalah yang berasal dari dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh cara kerja otak emosional seseorang.

### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah unsur yang berasal dari luar diri seseorang dan mempengaruhi atau mengubah sikap orang tersebut. Pengaruh eksternal ini dapat bersifat kelompok, individu ke kelompok, atau sebaliknya. Dampaknya juga bisa bersifat tidak langsung, yakni bisa terjadi melalui perantara seperti media massa (cetak dan elektronik) dan informasi yang canggih.

## 3. Dimensi dan Indikator *Emotional Intelligence*

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional diukur melalui dimensi dan indikator yang mengacu pada teori (Fadhilah et al., 2020). Dimensi dan indikator *emotional intelligence* diantaranya:

*a. Self-Awareness*

Kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri, termasuk kekuatan dan kelemahan emosional, serta pengaruhnya terhadap pikiran dan perilaku pada saat perasaan tersebut terjadi. Indikatornya adalah mengetahui emosi diri sendiri dan memahami penyebab perasaan yang muncul.

*b. Self-regulation*

Kemampuan dalam menyeimbangkan antara perasaan dengan lingkungan. Menjaga emosi tetap terkendali adalah tolak ukur kesejahteraan emosi. Pengaturan diri dalamnya terdapat kontrol emosi dan kemampuan mengendalikan perilaku agresif. Indikatornya adalah kemampuan mengendalikan amarah dan kemampuan mengendalikan perilaku agresif.

*c. Self-Motivation*

Kemampuan sebagai tolak ukur untuk mengarahkan diri sendiri dan mencapai tujuan, serta memiliki inisiatif dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. Seseorang yang memiliki motivasi diri adalah orang yang mampu mengendalikan rasa cemas dan memiliki pola pikir yang positif. Indikatornya adalah optimis dan mampu fokus terhadap tugas yang dikerjakan.

*d. Empathy*

Kemampuan untuk mengenali orang lain atau peduli melihat dunia dari sudut pandang mereka serta menunjukkan kemampuan berempati. Seseorang yang peka terhadap orang lain akan lebih cepat menangkap sinyal sosial yang dibutuhkan orang lain. Indikatornya adalah kepekaan terhadap orang lain dan mampu mendengarkan orang lain.

*e. Social Skill*

Keterampilan untuk membangun dan menunjang keberhasilan dalam hubungan yang positif dengan orang lain, serta berkomunikasi secara efektif. Seseorang yang hebat dalam

kemampuan sosial skill akan lebih cepat berhasil dalam bidang apapun yang berhubungan dengan berinteraksi dengan orang lain termasuk membangun tim meliputi mempengaruhi, komunikasi, manajemen konflik, kepemimpinan, kemampuan tim. Indikatornya adalah kemampuan berkomunikasi dengan orang lain dan bersikap demokratis

### **2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang merujuk pada kondisi fisik disekitar pekerja yang dapat meningkatkan atau menghambat kinerja (Chaniago et al., 2023). Rendahnya standar pengelolaan terhadap lingkungan kerja fisik berdampak pada penurunan kualitas performa karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang tertata dengan baik, sesuai keinginan dan kebutuhan karyawan akan memudahkan karyawan dan fokus dalam bekerja, sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik (Sedarmayanti 2011; Agustina, 2022).

Lingkungan kerja fisik menurut Made et al., 2020) bahwa jika suatu perusahaan dengan lingkungan kerja fisik yang lebih nyaman, sebaiknya lebih fokus pada penataan ruang kerja, seperti penempatan peralatan, penerangan, dan zona bebas gangguan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja didalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Yuliantari & Prasasti, (2020) bahwa faktor-faktor lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, gangguan, dan suhu berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk polusi suara, dan gangguan dapat menimbulkan dampak buruk termasuk membuat orang merasa tidak nyaman, menurunkan

kinerja, atau mempersulit komunikasi. Selain itu, suhu pada lingkungan yang rusak dapat mengganggu kesehatan dan kinerja karyawan, umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Secara garis besar lingkungan kerja fisik memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Astuti et al., (2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja dapat mempengaruhi disebabkan tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, yang mencakup hal-hal seperti udara yang tidak memadai, tempat kerja yang panas, kurangnya peralatan, dan prosedur yang tidak jelas.

b. Gaji dan tunjangan

Upah dan tunjangan yang tidak memenuhi harapan karyawan, dapat memungkinkan karyawan untuk lebih nyaman dengan lingkungan kerja yang terpenuhi.

c. Hubungan sesama karyawan

Ikatan dan loyalitas yang kuat di antara rekan kerja akan meningkatkan kinerja karena karyawan akan mendorong satu sama lain untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

## **3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Dalam penelitian ini kecerdasan emosional diukur melalui dimensi dan indikator menurut (Chaniago et al., 2023). Dimensi dan Indikator pada lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:

a. Intensitas cahaya

Intensitas cahaya adalah penerangan yang digunakan

untuk menerangi tempat kerja. Menurut Cintia & Gilang, (2016) Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang gelap, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak kesalahan pekerjaan disebabkan karena penerangan yang buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik suatu perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik.

Standar pencahayaan ruangan berdasarkan Badan Standardisasi Nasional, (2020) pada konservasi energi sistem pencahayaan pada data tabel 2.2.3 sebagai berikut:

**Tabel. 2.1**

**Tabel Standar Pencahayaan Badan Standarisasi Nasional 2020**

Restoran	Keterangan
Restoran cepat saji	250
Fine dining	30
Cafetaria	150
Coffee shop	100
Lounge	100
Kasir	300
Ruang pembersih	100
Dapur	250
Toilet	200

*Sumber: Badan Standardisasi Nasional (2020)*

b. Suhu udara ruangan

Suhu udara ruangan adalah tingkat panas atau dinginnya udara di dalam ruangan. Suhu ruangan udara yang ideal di tempat kerja sangat penting untuk kesehatan, kenyamanan, dan

produktivitas karyawan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan bahkan penurunan kinerja karyawn. Wignjosoebroto (1995) dalam Sihombing & Arvianto, (2019) menyatakan bahwa tubuh manusia akan selalu berusaha mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan temperatur suhu luar adalah jika perubahan temperatur suhu luar tubuh tersebut tidak melebihi 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin.

Menurut penyelidikan, berbagai tingkat temperatur suhu akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda seperti berikut ini (Sutalaksana, 1979; Sihombing & Arvianto, 2019):

- 1)  $\pm 49$  : Temperatur suhu yang dapat ditahan sekitar 1 jam, tetapi jauh diatas kemampuan fisik dan mental.
- 2)  $\pm 30$  : Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul kelelahan fisik.
- 3)  $\pm 24$  : Kondisi optimum.
- 4)  $\pm 10$  : Kekakuan fisik yang ekstrem mulai muncul.

### c. Kelembaban

Menurut Cintia & Gilang, (2016) kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan basanya dinyatakan dalam persentase. Suhu dan kelembaban lingkungan saling berhubungan dan berdampak satu sama lain. Saat tubuh memancarkan atau menyerap panas, kombinasi faktor-faktor tersebut akan menentukan bagaimana perasaan tubuh. Suatu keadaan dengan temperatur suhu udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya

peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

Menurut Indriani et al., (2021) kelembaban lingkungan kerja sangat berkaitan dengan efektivitas pekerjaan. Bekerja pada lingkungan yang terlalu panas dan lembab dapat menurunkan kemampuan fisik tubuh serta dapat menyebabkan keletihan yang datang terlalu dini. Tingkat kelembaban udara yang terdapat pada lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat penyerapan atau pelepasan panas tubuh seseorang melalui proses evaporasi pada permukaan kulit. Pada kondisi suhu udara dan dinding yang tinggi, tingkat hilangnya panas (*heat loss*) tubuh melalui cara konveksi dan radiasi adalah sangat rendah. Pada kondisi ini *heat loss* terjadi melalui proses evaporasi. Jika kelembaban udara tinggi, evaporasi tidak dapat berlangsung sehingga dapat mengakibatkan naiknya suhu tubuh.

Menurut pengukuran kelambaban mengacu pada SNI (Kementerian Kesehatan, 2023). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Kelembaban SNI (Kementerian Kesehatan, 2023)**

Parameter	Standar pengukuran Kemkes 2023
Kelembaban	40-60%

Sumber: Kelembaban SNI (Kementerian Kesehatan, 2023)

#### d. Getaran

Getaran mekanis adalah getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis; beberapa dari getaran ini mungkin mempengaruhi kesehatan karyawan dan mempunyai efek yang tidak menguntungkan. Karena getaran mekanis sangat bervariasi dalam hal frekuensi dan intensitas, getaran tersebut dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja. Secara umum, getaran mekanis dapat menyebabkan kelelahan dan sejumlah penyakit, seperti masalah pada mata, syaraf, peredaran

darah, otot dan tulang (Cintia & Gilang, 2016).

## 2.3 Kerangka Berfikir

### 2.3.1 *Emotional Intellegence Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*

Winandar et al., (2021) berpendapat bahwa kecerdasan emosional sebagai pengendalian diri terhadap emosi, mengelola stres, dan memotivasi diri sendiri untuk berkembang. Kecerdasan emosional yang baik membantu karyawan mengurangi konflik interpersonal, menyelesaikan masalah secara efisien untuk mencegah ketidakselarasan antar rekan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang sehat. memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mengendalikan dorongan hati, mengatur suasana hati dan menjaga agar tidak stres sehingga dapat mengoptimalkan potensi kinerjanya dan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Beberapa penelitian relevan juga Mulyasari, (2019) dari hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap pegawai. Artinya, semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *emotional intellegence* yang dilakukan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Fahira & Yasin, (2021) berdasarkan sebaran kuesioner, dapat dilihat faktor yang paling mempengaruhi kecerdasan emosional adalah bertanggung jawab atas emosi diri sendiri. Dimana seseorang yang bisa mengendalikan dan mengontrol emosi diri sendiri akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. maksimal. *Emotional intellegence* mendominasi pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja karyawan, artinya *emotional intelligence* penting untuk selalu di tingkatkan. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh total terbesar terhadap kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja yang proporsional dan nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan maka kesimpulan hasil penelitian

menyatakan: *Emotional intelligence* memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik emosional karyawan, maka hal ini akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

### **2.3.2 Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Beberapa penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan diberikan fasilitas saran dan prasana yang sesuai dan lengkap dapat berdampak baik untuk karyawan dan perusahaan (Habibi & Purwani Setyaningrum, 2020). Kemudian berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan (Ardi Prahara & Putri, 2020). Perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* dengan cara meningkatkan persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi lebih positif, yaitu dengan cara memberikan lingkungan kerja fisik yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Artinya, pegawai sangat memperhatikan tata ruang, penerangan, warna ruangan kerja, ventilasi udara dan kebisingan dalam aktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai semakin meningkat (Marlius & Sholihat, 2022). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dengan diberikan peralatan yang sesuai dan berkualitas akan berdampak baik untuk menunjang karyawan semakin baik kinerjanya. Salah satu alasannya adalah pegawai merasa nyaman dengan tata ruangan (Rivalita & Ferdian, 2022).

Hal ini didukung dengan temuan sebelumnya bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik mengakibatkan menurunnya tingkat keinginan berpindah dan kondisi lingkungan kantor yang buruk

mengakibatkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan. Artinya, kualitas udara, tingkat suhu, kondisi kebisingan, cahaya dan warna, serta kondisi ruang kerja berperan dalam perubahan kinerja karyawan dan niat berpindah (Tabassum et al., 2021).

Dari penelitian terdahulu Lindeberg et al., (2022) penelitian ini menghasilkan proses perubahan lingkungan kerja dan pengembangan operasi organisasi secara umum. Pengetahuan tentang hubungan antara dimensi lingkungan kerja yang berbeda dan kinerja organisasi sangat berharga untuk mendukung manajemen dalam pengambilan keputusan bisnis dan pembaruan lingkungan kerja, pengembangan dan arsitek dalam desain tempat. Keputusan mengenai lingkungan kerja tanpa pengetahuan mengenai konsekuensi perubahan dapat merugikan individu dan organisasi dalam banyak hal.

Dari penelitian yang dilakukan maka kesimpulan hasil penelitian menyatakan: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif, perusahaan dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Artinya, ketika lingkungan kerja fisik menjadilebih baik, maka hal ini akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan.

### **2.3.3 *Emotional Intelligence Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan penelitian yang relevan Fahira & Yasin, (2021) bahwa dimana seseorang yang bisa mengendalikan dan mengontrol emosi diri sendiri akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Demikian pula faktor yang paling mempengaruhi lingkungan kerja berdasarkan sebaran kuesioner adalah penerangan yang cukup ditempat kerja. Melalui penerangan yang cukup, karyawan akan lebih optimal dalam bekerja, tidak merasa jemu dan tidak mudah bosan sehingga kinerja yang maksimal akan lebih mudah tercapai.

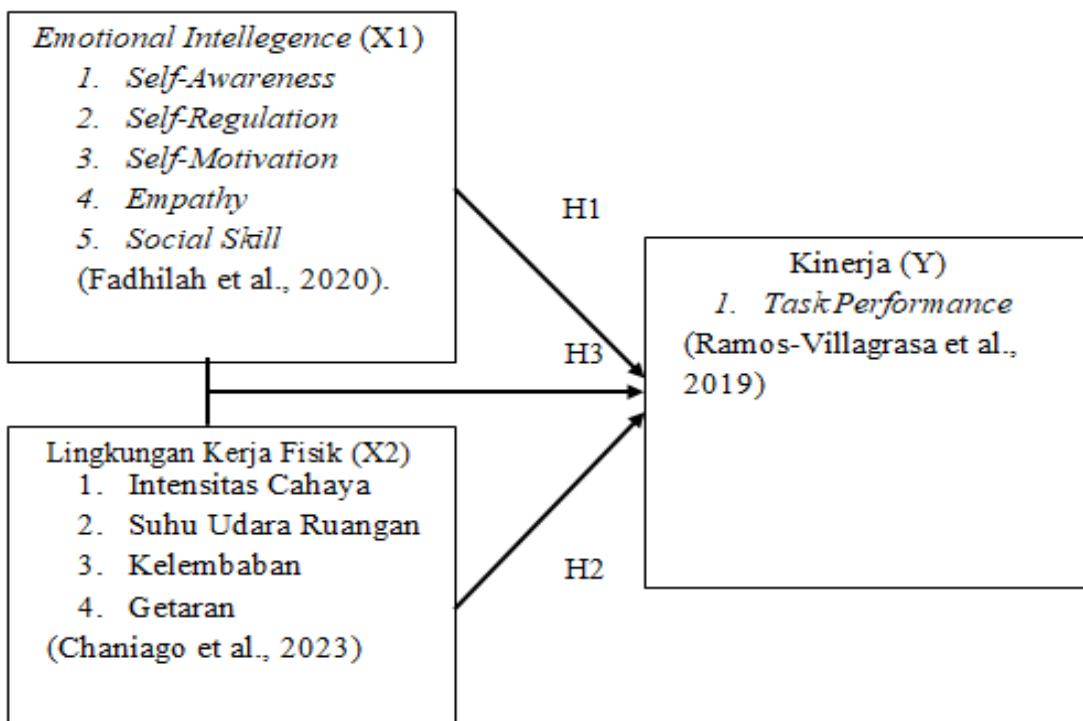
Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung yang dilakukan oleh Sujila et al., (2023) bahwa kecerdasan emosional mampu memediasi

pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Artinya, lingkungan kerja fisik berupa gedung tempat kerja yang baik, peralatan kerja yang memadai, hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik, dan hubungan pimpinan dengan karyawan saling menghormati, ada semangat, dedikasi dan rasa memiliki.

Sapitri et al., (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* dan lingkungan kerja fisik mendapatkan hasil rata-rata dengan kategori tinggi yang meliputi dimensi kecerdasan emosional dan lingkungan kerja di perusahaan semuanya dalam kondisi baik sahaan semua karyawan menjalin hubungan yang baik dan selaras dengan tujuan.

Dari penelitian yang dilakukan maka kesimpulan hasil penelitian menyatakan: *Emotional intelligence* dan lingkungan kerja fisik saling terkait dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan emosional yang baik akan mudah berkerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 2.3 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Dalam penelitian ini, terdapat tiga dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Emotional intellegence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : *Emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Sugiyono, (2019) Mendefinisikan metode penelitian kuantitatif adalah metode berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis berpendapat bahwa filsafat *positivisme* memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkret, teramat, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian ini bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan teoris sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Pada penelitian ini penulis akan menjelaskan hubungan antara variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Untuk menguji hipotesis yang ada. Sugiyono, (2019) mendefinisikan variabel dalam penelitian kuantitatif, yaitu:

1. Variabel *independen* adalah variabel yang mempengaruhi menjadi satu yang menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel *dependen* (terikat). Pada penelitian ini yang menjadi variabel *independen* adalah X1: *Emotional Intellegence* dan X2: Lingkungan Kerja Fisik.
2. Variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah Y: Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel dan Sumber	Dimensi	Indikator	Item	Skala
<i>Emotional Intellegence</i> (X1) (Fadhilah et al., 2020).	<i>Self-Awarenes</i>	Mengetahui emosi diri sendiri dan memahami penyebab perasaan yang muncul	1,2	Likert
	<i>Self-Regulation</i>	Kemampuan mengendalikan amarah dan kemampuan mengendalikan perilaku agresif	3,4	Likert
	<i>Self-Motivation</i>	Optimis dan mampu fokus terhadap tugas yang dikerjakan	5,6	Likert
	<i>Empathy</i>	Kepekaan terhadap orang lain dan mampu mendengarkan orang lain	7,8	Likert
	<i>Social Skill</i>	Kemampuan berkomunikasi dengan orang	9,10	Likert

		lain dan bersikap demokratis		
Lingkungan Kerja Fisik (X2) (Chaniago et al., 2023)		Intensitas cahaya	11,12	Likert
		Suhu	13,14	Likert
		Kelembaban	15,16	Likert
		Getaran	17	Likert
Kinerja (Y) (Ramos-Villagrassa et al., 2019)	<i>Task Performance</i>	Menyelesaikan tugas	18	Likert
		Selalu memperbarui pengetahuan	19	Likert
		Bekerja dengan akurat dan rapi	20	Likert
		Merencanakan dan mengatur	21	Likert
		Memecahkan masalah	22	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Sugiyono, (2019) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon yang berjumlah 40 karyawan.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon**

<b>No.</b>	<b>Devisi</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		<b>Jumlah Karyawan</b>
		<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	
1.	Supervisor	2	-	2
2.	Kasir	2	2	4
3.	Senior Server	2	2	4
4.	Server	6	8	14
5.	Kitchen	16	-	16
<b>Jumlah karyawan</b>				<b>40</b>

Sumber: Observasi Penelitian (2023)

### 3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sugiyono, (2019) mendefinisikan teknik sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan nambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Artinya, bahwa setiap anggota dari populasi yang ada diikutsertakan dalam penelitian. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan.

## 3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

### 3.4.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Agustus 2024. Waktu penelitian ini dipilih dapat memberikan cukup waktu dalam melakukan penelitian pengumpulan data, penyusunan bab 1, penyusunan bab 2, penyusunan bab 3, penyusunan bab 4 dan penyusunan bab 5 hingga tepat waktu.

### 3.4.2 Tempat Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan di Restoran Steak Holycow Cirebon. Pemilihan restoran ini karena peneliti menemukan fenomena

permasalahan di tempat tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk dijadikan penelitian. Penelitian ini dilakukan secara online dengan menyebarkan kuesioner melalui google form untuk efisiensi waktu dikarenakan saat ini tidak mungkin untuk mendistribusikan kuisioner secara langsung. Hal ini memastikan bahwa data yang diperoleh dapat mewakili kondisi aktual di lingkungan kerja Restoran Steak Holycow Cirebon.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung oleh peneliti pada objek penelitian mampu memahami konteks data dalam keseluruhan sehingga dapat diperoleh pandangan yang menyeluruh. Observasi ini dilakukan terutama *Emotional Intellegence* (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Restoran Steak Holycow Cirebon.

2. Kuesioner

Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 responden dalam hal ini adalah karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon dilakukan dengan cara melalui kuesioner online dalam bentuk google form yang dikirim melalui whatsapp dengan menggunakan skala *likert*, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban.

**Tabel 3.3**

**Pengukuran skala *likert***

<b>Singkatan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
SS	Sangat Setuju	5

S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

**Tabel 3.4**

**Kategori Skala**

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

### 3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan statistik program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0 dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat.

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2019) mendefinisikan analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini yang di analisis adalah hasil jawaban responden yaitu yang berhubungan dengan *emotional intelligence*, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon.

#### 3.6.2 Uji Validitas

Sugiyono, (2019) Mendefinisikan uji validitas adalah instrumen

yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur akurat atau tidaknya sebuah instrumen pada kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka dikatakan item kuesioner tidak valid.

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2019) mendefinisikan uji reliabilitas adalah uji reliabilitas dilakukan setelah menguji validitas pernyatan-pernyataan yang sudah valid. Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 25.0. Kriteria pengujian keandalan:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\alpha > 0,60$  maka instrumen yang diuji adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\alpha < 0,60$  maka instrumen yang diuji adalah tidak reliabel.

### 3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*. Jika dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya Sugiyono, (2019).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

--

$Y$  = Kinerja  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh  
 $X_1$  = *Emotional Intellegence*  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja Fisik

### 3.6.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1 (Sugiyono, 2019).

**Tabel 3.5**  
**Analisis Koefisien Determiasi ( $R^2$ )**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Analisis koefisien determinasi digunakan oleh peneliti untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Digunakan jika penelitian mempunyai lebih dari satu variabel independen.

### 3.6.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi keputusan menabung digunakan uji-t. Rumus nilai uji-t adalah :  $Df = n-k$ . Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho : Di Tolak Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$ , atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

Ha : Diterima Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$ , atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Adapun untuk uji statistik tersebut adalah sebagai berikut:

- Pengujian koefisien regresi variabel *emotional intellegence* terhadap kinerja.

Ha: *Emotional intellegence* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja

Ho: *Emotional intellegence* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

- Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Ha: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Ho: Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

### 3.6.7 Uji Simultan F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersamaan) variabel *independen* atau bebas (X) terhadap variabel *dependen* atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Rumus nilai uji f adalah nilai f-tabel  $Df1 = k-1$ ,  $Df2 = n-k$ . Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

- Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig) dengan nilai probabilitas 0.05. Jika nilai signifikan (Sig.)  $\leq$  dari 0,05, maka variabel (X) secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.)  $>$  dari 0,05, maka variabel (X) secara simultan (bersamaan) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).
- Dengan membandingkan nilai f-hitung dengan nilai tabel. Jika nilai pada f-hitung  $\geq$  dari f-tabel maka variabel (X) secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap variabel (Y), Tetapi, jika nilai f-hitung  $<$  dari f-tabel maka variabel (X) secara simultan (bersamaan) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Profil Objek Penelitian**

Restoran Steak Holycow Cirebon merupakan salah satu steak premium yang terletak di Jl Dr. Cipto Mangunkusumo, No.178, Kesambi, Kota Cirebon. Restoran Steak Holycow Cirebon sendiri memiliki kapasitas yang cukup besar dan mampu menampung sekitar 133 *seats*. Furnitur dan konsep yang digunakan cocok untuk spot foto *instagramable*. Bangunan ini berlokasi di ruas jalan utama Kota Cirebon yang strategis dan ramai lalu lintas. Restoran Steak Holycow Cirebon juga menawarkan berbagai macam makanan dan minuman di kalangan *middle up*. Demografi pengunjung mayoritas masarakat lokal Cirebon akan tetapi juga menarik minat wisatawan dari luar kota yang sedang berkunjung ke Kota Cirebon. Menu utama adalah steak wagyu, sirloin, ribeye dan tenderloin. Visi dan Misi Restoran Steak Holycow Cirebon:

1. Visi Restoran Steak Holycow Cirebon

Menjadi “*Top Of Mind*”/ pilihan utama dan menjadi restoran steak *house* no.1 di Indonesia
2. Misi Restoran Steak Holycow Cirebon
  - a. Memberikan pelayanan yang tulus dan sepenuh hati kepada *customer*
  - b. Menyajikan makanan dan minuman kualitas tinggi namun dengan harga yang terjangkau
  - c. Menyediakan tempat yang bersih dan nyaman bagi *customer*

#### **4.2 Hasil Penelitian**

##### **4.2.1 Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini mengangkat kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon yang meliputi *Emotional Intelligence* dan Lingkungan Kerja Fisik. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 40 karyawan. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan identitas jenis kelamin, usia dan jabatan.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik gambaran umum responden dalam penelitian ini. Berdasarkan karakteristik responden pada karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon, sebagai berikut:

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	70.0	70.0	70.0
Perempuan	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi penelitian ini terdiri dari laki-laki 28 responden dengan *presentase* (70%), dan perempuan 12 responden dengan *presentase* (30%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 28 karyawan dengan *presentase* (70%). Hal ini peran laki-laki lebih banyak dibandingkan peran perempuan dalam melakukan pekerjaan di restoran, karena perempuan hanya ditugaskan sebagai melayani customer di Restoran tersebut. Adapun laki-laki mendominasi berbagai peran di restoran Steak Holycow Cirebon, terutama yang mungkin memerlukan keterampilan fisik, daya tahan., hal tersebut membutuhkan tenaga yang lebih dan berfikir lebih keras.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 s/d 27	29	72.5	72.5	
28 s/d 37	11	27.5	27.5	72.5
Total	40	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 18 s/d 27 tahun sebanyak 29 responden dengan *peresentase* (72,5%), berdasarkan usia 28 s/d 37 tahun sebanyak 11 responden dengan *presentase* (27,5%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon didominasi umur 18 s/d 27 tahun sebanyak (72,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa Restoran Steak Holycow Cirebon lebih banyak mempekerjakan karyawan yang baru memasuki dunia kerja atau masih dalam tahap awal karier mereka. Selain itu, usia antara 18 s/d 27 merupakan kelompok usia yang cenderung fleksibel dengan waktu, terutama untuk bekerja pada pergantian shift pagi dan shift malam.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**  
**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Supervisor	2	5.0	5.0	5.0
Kasir	4	10.0	10.0	15.0
Senior Server	4	10.0	10.0	25.0
Server	14	35.0	35.0	60.0
Kitchen	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan karyawan sebagai supervisor sebanyak 2 responden dengan *presentase* (5%). Jabatan sebagai kasir sebanyak 4 responen dengan *presentase* (10%), jabatan sebagai senior server sebanyak 4 responden dengan *presentase* (10%), jabatan sebagai server sebanyak 14 responden dengan *presentase* (35%), jabatan sebagai kitchen sebanyak 16 responden dengan *presentase* (40%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan di Restoran Steak Holycow Cirebon didominasi karyawan yang menjabat sebagai Kitchen sebanyak 16 karyawan (40%). Posisi kitchen di Restoran Steak Holycow Cirebon mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan di restoran ini terlibat langsung dalam proses produksi makanan. Selain itu, Struktur organisasi Holycow dirancang sedemikian rupa sehingga sebagian besar sumber daya manusia terkonsentrasi di dapur. Ini bisa menunjukkan adanya sistem kerja yang efisien dan terstruktur dengan baik.

#### **4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengdeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. jumlah 40 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kusioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Kategori Distribusi Variabel Penelitian**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Distribusi Frekuensi Varaibel *Emotional Intellegence* (X1)

**Tabel 4.5**

**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Varaibel *Emotional Intellegence***

<b>Item</b>	<b>Frekuensi</b>					<b>Total Frek</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
X1.1	0	0	0	19	21	40	181	4,53	Sangat Baik
X1.2	0	0	2	27	11	40	169	4,23	Sangat Baik
X1.3	0	0	2	26	12	40	170	4,25	Sangat Baik
X1.4	0	0	2	32	6	40	164	4,10	Baik
X1.5	0	0	2	14	24	40	182	4,55	Sangat Baik
X1.6	0	0	2	30	8	40	166	4,15	Baik
X1.7	0	1	4	27	8	40	162	4,05	Baik
X1.8	0	0	0	27	13	40	173	4,33	Sangat Baik
X1.9	0	0	0	24	16	40	176	4,40	Sangat Baik
X1.10	0	0	3	27	10	40	167	4,18	Baik
<b>Total Skor</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>253</b>	<b>129</b>	<b>400</b>	<b>1710</b>	<b>4,277</b>	
<b>Grand Mean</b>								<b>4,28</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Keterangan:

- X1.1 : Saya selalu mengintrokeksi diri hasil pekerjaan
- X1.2 : Saya dapat memahami perasaan rekan kerja
- X1.3 : Saya dapat mengendalikan amarah yang dapat merugikan rekan kerja
- X1.4 : Saya mampu mengendalikan perilaku agresif yang dapat merugikan rekan kerja
- X1.5 : Saya memiliki sikap optimis dalam bekerja
- X1.6 : Saya mampu memusatkan perhatian pada pekerjaan
- X1.7 : Saya memiliki sikap empati terhadap rekan kerja
- X1.8 : Saya mampu menjadi pendengar yang baik terhadap permasalahan rekan kerja
- X1.9 : Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja
- X1.10 : Saya memiliki kemampuan bersikap demokratis dalam bekerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *Emotional Intellegence* dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Emotional Intellegence* (X1). Dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,28). Yang artinya, artinya rata-rata skor intervalnya 4,21 -5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa *emotional intellegence* pada karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon memiliki nilai rata-rata yang sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi (4,55) terletak pada item X1.5 “Saya memiliki sikap optimis dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan optimis dalam mencapai tujuan dan menghadapi tantangan dengan keyakinan untuk bisa mengatasinya. Namun berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah (4,05) terletak pada item X1.7 “. Saya memiliki sikap empati terhadap rekan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih belum menunjukkan kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan atau situasi rekan kerja maupun customer dengan baik. Karyawan masih kurang peka terhadap kebutuhan emosional atau keadaan rekan kerja, yang bisa berdampak pada hubungan kerja dan kerjasama dalam tim.

### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

**Tabel 4.6**

**Rerkapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
X2.1	1	2	2	25	10	40	161	4,03	Baik
X2.2	5	2	1	24	8	40	148	3,70	Baik
X2.3	1	8	2	23	6	40	145	3,63	Baik
X2.4	5	25	3	4	3	40	145	3,63	Baik
X2.5	0	6	2	29	3	40	149	3,73	Baik
X2.6	2	0	2	24	12	40	164	4,10	Baik
X2.7	2	2	5	24	7	40	152	3,80	Baik
Total Skor	14	24	17	174	52	280	1064	26,62	
<i>Grand Mean</i>							3,80	Baik	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Keterangan:

X2.1 : Saya memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup baik

X2.2 : Perusahaan memberikan perlengkapan yang mendukung aktivitas

pekerjaan

- X2.3 : Saya memiliki ruang kerja dengan suhu normal
- X2.4 : Saya memiliki ruang kerja dengan sirkulasi udara yang sehat
- X2.5 : Saya memiliki ruang kerja dengan kelembaban yang cukup baik
- X2.6 : Saya memiliki ruang kerja yang nyaman untuk bekerja
- X2.7 : Saya memiliki ruang kerja dengan dinding perendam getaran mekanis

Berdasarkan tabel diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi Lingkungan Kerja Fisik dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2). Dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,80). Yang artinya, artinya rata-rata skor intervalnya 3,41 -4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik pada karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon memiliki nilai rata-rata baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi (4,10) terletak pada item X2.6 “Saya memiliki ruang kerja yang nyaman untuk bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja dapat memberikan kenyamanan karyawan baik dari kebersihan mapun suasana yang membuat karyawan senang dan fokus dalam bekerja. Ruang kerja yang nyaman untuk bekerja dapat menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja. Namun berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah ke-1 (3,63) terletak pada item X2.3 “Saya memiliki ruang kerja dengan suhu yang normal”. Hal ini menunjukkan bahwa ini termasuk kategori baik akan tetapi suhu ruang kerja masih belum optimum atau ideal untuk berkerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin bisa mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan selama bekerja, sehingga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah ke-2 (3,63) terletak pada item X2.4 “Saya memiliki ruang kerja dengan sirkulasi udara yang sehat”. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Restoran Steak Holycow Cirebon masih kurang memperhatikan lingkungan kerja fisik terutama dalam hal suhu udara dan sirkulasi udara yang sehat sehingga dapat menyebabkan sirkulasi udara tidak segar dan berdampak buruk pada kesehatan dan menurunnya kinerja karyawan. Sebaiknya Restoran Steak Holycow Cirebon dapat melakukan upaya seperti penggunaan tanaman *indoor* yang dapat membantu menyaring udara dan menjaga kesejukan ruangan secara alami. Hal ini dapat membantu Restoran Steak Holycow Cirebon

dapat meningkatkan kenyamanan pelanggan dan karyawan pada efisiensi operasional restoran.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**

**Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan**

<b>Item</b>	<b>Frekuensi</b>					<b>Total Frek</b>	<b>Total Skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
Y1	0	0	0	23	17	40	177	4,43	Sangat Baik
Y2	0	0	1	16	23	40	182	4,55	Sangat Baik
Y3	0	0	3	15	22	40	179	3,48	Sangat Baik
Y4	0	0	3	22	15	40	172	3,30	Sangat Baik
Y5	0	0	0	15	21	40	181	4,53	Sangat Baik
<b>Total Skor</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>91</b>	<b>98</b>	<b>200</b>	<b>891</b>	<b>20,29</b>	
<b>Grand Mean</b>							<b>4,45</b>	<b>Sangat Baik</b>	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Keterangan:

Y1 : Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu

Y2 : Saya selalu mengingat target kerja yang harus dicapai

Y3 : Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan

Y4 : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien

Y5 : Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik

Berdasarkan tabel diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi Kinerja Karyawan dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,45). Yang artinya, artinya rata-rata skor intervalnya 4,21 -5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon memiliki nilai rata-rata yang sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi (4,55) terletak pada item Y2 “Saya selalu mengingat target kerja yang harus dicapai”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan tujuan dan target kerja yang

dicapai serta selalu fokus untuk mencapai dengan baik. selain itu, karyawan dapat menunjukkan disiplin dan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Namun berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah (4,30) terletak pada item Y. “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih belum menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan kategori ini sudah termasuk sangat baik. Namun karyawan sudah bekerja dengan baik, perlu ditingkatkan terus mengembangkan keterampilan dan strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja lebih berkelanjutan. Selain itu, karyawan dapat meningkatkan manajemen waktu, memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang sangat baik.

#### **4.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur akurat atau tidaknya sebuah instrumen pada kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka dikatakan item kuesioner tidak valid.

Berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 40 karyawan, maka  $df = 40 - 2 = 38$ . Maka r-tabel yang di peroleh adalah 0.3120.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.0 dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat. Adapun nilai r-tabel setiap variabel sebagai berikut:

**a. Uji Validitas *Emotional Intellegence* (X1)**

Hasil dari pengujian validitas *Emtional Intellegence* dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Pengukuran Validitas Variabel *Emotional Intellegence***

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.584	0.3120	Valid
X1.2	0.557	0.3120	Valid
X1.3	0.565	0.3120	Valid
X1.4	0.602	0.3120	Valid
X1.5	0.514	0.3120	Valid
X1.6	0.465	0.3120	Valid
X1.7	0.323	0.3120	Valid
X1.8	0.681	0.3120	Valid
X1.9	0.535	0.3120	Valid
X1.10	0.563	0.3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa uji validitas menunjukkan kuesioner pada variabel *emotional intellegence* yang terdiri dari 10 item pernyataan dinyatakan valid, karena r-hitung tiap nilainya lebih besar dari r-tabel pada taraf 5% yaitu 0.3120. hal ini bahwa seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

**b. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

**Tabel 4.9**

**Hasil Pengukuran Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.515	0.3120	Valid
X2.2	0.476	0.3120	Valid
X2.3	0.490	0.3120	Valid
X2.4	0.521	0.3120	Valid
X2.5	0.555	0.3120	Valid
X2.6	0.647	0.3120	Valid
X2.7	0.480	0.3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas menunjukkan bahwa hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 7 item pernyataan dinyatakan valid, karena r-hitung tiap nilainya lebih besar dari r-tabel pada taraf 5% yaitu 0.3120. hal ini bahwa seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

### c. Uji Validitas Kinerja karyawan

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengukuran Validitas Varibel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.695	0.3120	Valid
Y2	0.691	0.3120	Valid
Y3	0.732	0.3120	Valid
Y4	0.769	0.3120	Valid
Y5	0.686	0.3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas menunjukkan bahwa hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 item pernyataan dinyatakan valid, karena r-hitung tiap nilainya lebih besar dari r-tabel pada taraf 5% yaitu 0.3120. hal ini bahwa seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa uji reliabilitas adalah dilakukan setelah menguji validitas pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Artinya uji reliabilitas ini menguji sejauh mana instrumen tersebut konsisten, reliabel dan dapat diandalkan dalam penelitian. Adapun Kriteria pengujian keandalan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpa*  $\alpha > 0,60$  maka instrumen yang

diuji tersebut adalah reliabel.

- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\alpha < 0,60$  maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan dianalisis menggunakan statistik program SPSS 25.0. berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel menghasilkan nilai reliabilitas sebagai berikut:

**a. Uji Reliabilitas *Emotional Intellegence* (X1)**

Untuk mempermudah dalam ppenelitian, penulis menyajikan data hasil output SPSSV.25. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Croncbach's Alpha*  $> 0.60$

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas *Emotional Intellegence***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach's Alpha (0,714)  $> 0,60$  maka dapat dikatakan instrumen dinyatakan reliabel.

**b. Uji Reliabilitas Lingkungan kerja Fisik (X2)**

Untuk mempermudah dalam ppenelitian, penulis menyajikan data hasil output SPSS Versi 25. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Croncbach's Alpha*  $> 0.60$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	7

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* (0,619) > 0,60 maka dapat dikatakan instrumen dinyatakan reliabel.

#### c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mempermudah dalam ppenelitian, penulis menyajikan data hasil output SPSS Versi 25. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60

**Tabel 4.13**  
**Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha* (0,759) > 0,60 maka dapat dikatakan instrumen dinyatakan reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear Berganda digunakan untuk meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Analisis regresi linier berganda untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel mediasi dengan variabel independen dan variabel dependen dengan independen. Pada analisis ini variabel independen terdiri lebih dari satu variabel disebut regresi berganda. Analisis dan pengujian dilakukan untuk mengatuhui analisis regresi linier

berganda pada pengaruh variabel *emtional intellegence* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.773	3.929	.511	.451	.654
X1	.367	.084	.429	4.395	.000
X2	.306	.083		3.690	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil output analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan pada persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X1 = *Emotional Intellegence*

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

Y = 1.773 + 0.367 + 0.306.

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 1.773 yang berarti jika variabel *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai nilai = 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah 1.773

2. Nilai koefisien regresi variabel *Emotional Intellegence* (X1) adalah 0,367 yang berarti jika variabel *Emotional Intellegence* meningkat 1 kali dan nilai *Emotional Intelligence* memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,367.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,306 yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja Fisik meningkat 1 kali dan nilai Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,306.

#### **4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

**Interval Kriteria Koefisien Determinasi**

<b>Interval Koefisien (<math>R^2</math>)</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Berdasarkan hasil output SPSS uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Output Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.486	1.443

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil output model summary, diperoleh nilai R square ( $R^2$ ) sebesar 0,512. Cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,716^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,512$$

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase pegasuh pada variabel *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 51,2%. Sesuai pada tabel interval koefisien ( $R^2$ ) menunjukkan tingkat huubungan sedang. Sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis yang terlah dibuat sebelumnya. Pada uji hipotesis ini terdiri dari Uji T (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

##### 1. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi keputusan menabung digunakan uji-t. Dengan kaidah pengambilan keputusan

sebagai berikut:

- Ho : Di Tolak Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$ , atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- Ha : Diterima Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$ , atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T_{tabel} = df = n-k$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = banyaknya variabel

$$(df = 40-3 = 37) ==> 2.026$$

- Hasil pengujian pada Pengaruh *Emotional Intellegence* terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji T *Emotional Intellegence* (X1)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.538	4.082		1.112	.273
X1	.415	.095	.577	4.355	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 4.355 dan t-tabel sebesar 2.026 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $4.355 > 2.026$  serta diperoleh nilai signifikan  $0.001 < 0.05$ . Dalam hal ini dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Jadi kesimpulan pada uji parsial variabel *Emotional Intellegence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil pengujian pada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T Lingkungan Kerja Fisik (X2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.392	2.735		4.531	.000
X2	.363	.100	.508	3.632	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.632 dan t-tabel sebesar 2.026 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $3.632 > 2.026$  serta diperoleh nilai signifikan  $0.003 < 0.05$ . Dalam hal ini dapat disimpulkan disimpulkan  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersamaan) variabel *independen* atau bebas (X) terhadap variabel *dependen* atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Rumus uji f adalah: nilai f-tabel  $Df1 = k-1$ ,  $Df2 = n-k$ . Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

- a.  $H_0$  : Ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig > 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b.  $H_a$  : Diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

**Tabel 4.19****Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	80.935	2	40.468	19.435	.000 <sup>b</sup>
Residual	77.040	37	2.082		
Total	157.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f-tabel  $Df_1 = k-1$ ,  $Df_2 = n-k$  maka  $Df_1 = 3-1 = 2$ ,  $Df_2 = 40-3 = 37$  diperoleh nilai f-hitung sebesar 19.435 dan nilai f-tabel sebesar 3.25 dengan didukung dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f adalah nilai f-hitung  $>$  f-tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Demikian juga hasil yang diperoleh dari pengambilan keputusan dalam uji f adalah nilai sig.  $0.000 < 0.05$ , maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon.

### 4.3 Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Emotional Intellegence* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa *emotional intellegence* (*EI*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* merupakan faktor penting dalam interaksi

antara karyawan dan *customer*. Restoran Steak Holycow Cirebon merupakan industri restoran yang sangat bergantung pada layanan *customer*. Karyawan dengan *emotional intellegence* yang tinggi mampu merespon emosi *customer* dengan lebih baik, seperti memahami kebutuhan dan menenangkan *customer* yang mungkin sedang marah atau kecewa karena pesanannya. Hal ini dapat menciptakan pengalaman *customer* yang lebih positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan *customer* terhadap layanan restoran.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon mampu mengelola emosinya sendiri dan memahami emosi pelanggan cenderung memberikan layanan yang lebih baik. Mereka lebih mampu menghadapi situasi stres tanpa membiarkan emosi negatif mempengaruhi kinerja. Hal ini dibuktikan ketika menghadapi *customer* yang tidak puas, karyawan dengan *Emotional intellegence* tinggi lebih cenderung tetap tenang dan menemukan solusi yang tepat daripada bereaksi dengan menghindari dari tanggung jawab dalam situasi-situasi yang memerlukan kritik/umpatan balik (*defensif*).

Lingkungan kerja di Restoran Steak Holycow Cirebon sering kali penuh tekanan, terutama pada saat jam sibuk. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan EI (*Emotional Intellegence*) yang tinggi lebih mampu mengatur stres dengan baik, pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih konsisten. Karyawan dapat tetap tenang dan fokus meskipun berada di bawah tekanan, yang penting dapat menjaga kualitas pelayaan dan keberlangsungan operasional. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang memiliki EI yang baik menunjukkan penurunan dalam kesalahan kerja selama periode sibuk, dibandingkan dengan karyawan dengan EI yang lebih rendah. Ini menunjukkan bahwa manajemen emosi yang baik dapat meminimalkan dampak negatif dari stres kerja.

Kerjasama tim adalah elemen penting dalam lingkungan kerja di restoran. Karyawan yang memiliki *emotional intellegence* (EI) tinggi cenderung lebih efektif dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan di Holycow Cirebon lebih mampu memahami dinamika kelompok,

mengelola konflik, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini meningkatkan efektivitas tim secara keseluruhan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja restoran. Penelitian menunjukkan bahwa rekan kerja yang memiliki EI tinggi lebih mungkin untuk saling mendukung dan membangun lingkungan kerja yang positif. Karyawan mampu mengelola konflik dengan cara yang konstruktif dan mendorong kolaborasi daripada kompetisi yang tidak sehat. Hubungan yang baik antar rekan kerja juga menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

*Emotional intelligence* menjadi salah satu faktor penting dalam kinerja. Dalam penelitian Duong & Nguyen, (2023) mengatakan bahwa sebagai keterampilan berharga yang membantu komunikasi, manajemen, pemecahan masalah, dan hubungan di tempat kerja, perusahaan harus membuat rancangan pelatihan kecerdasan emosional untuk membantu karyawan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan pengenalan diri, mengatur emosi dan keterampilan sosial. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lakshmi & Rao, (2018) hubungan pengaruh kecerdasan emosional dan prestasi kerja seorang karyawan yang mencerminkan peningkatan hasil dan peningkatan tingkat kinerja seorang karyawan untuk keberhasilan baik individu maupun organisasi. Pengendalian diri emosional merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Bansal et al., 2020) menyampaikan beberapa rekomendasi pengaruh *emotional intelligence* dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menyarankan dalam proses perekrutan untuk menjamin bahwa kandidat karyawan yang cerdas secara emosional dapat dipilih sebagai karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja yang lebih optimal.
2. Manajemen perusahaan dapat bertanggung jawab untuk membina dan memelihara lingkungan kerja saling percaya dan kerja sama di mana karyawan bebas untuk mengekspresikan emosi.
3. Perusahaan harus menerapkan program insentif/penghargaan

kepada karyawan yang menunjukkan kecerdasan emosional yang luar biasa ketika berhadapan dengan *customer*.

4. Perusahaan dapat menerapkan program pelatihan khusus dan mentoring pendampingan senior untuk membina kompetensi *emotional intelligence* diantara tim kerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan. Ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang baik, peralatan yang mudah diakses memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon adalah suhu ruangan dan ventilasi udara. Kualitas suhu ruangan dan ventilasi udara yang baik tidak hanya berdampak pada kenyamanan fisik karyawan tetapi juga pada kinerja, kesehatan, dan keseluruhan efisiensi operasional restoran. Suhu ruangan kerja yang ideal sangat penting untuk menjaga kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik, mengurangi fokus, dan bahkan menimbulkan masalah kesehatan seperti dehidrasi atau kelelahan panas. Di area *kitchen* Restoran Steak Holycow Cirebon, penggunaan peralatan panas seperti oven dan kompor sangat intens, suhu dapat menjadi lebih tinggi daripada area lain, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, di area operasional tamu, dengan suhu ruangan yang terlalu rendah dapat berdampak buruk kepada kesehatan, kenyamanan customer dan karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajemen Restoran Steak Holycow Cirebon dapat memberikan arahan yang baik karyawan ataupun mentoring mengenai penggunaan fasilitas kerja dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen Restoran Steak Holycow Cirebon

dapat memperbaiki pada ventilasi udara. Ventilasi yang baik, dengan sirkulasi udara yang memadai dan sistem penanganan udara yang efisien, dapat mengurangi risiko tersebut, meningkatkan kenyamanan karyawan, dan menjaga kinerja yang optimal. Sistem ventilasi yang efektif dapat membantu menjaga suhu dapur dalam kisaran yang nyaman dan mengeluarkan udara panas serta asap, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman.

Suatu perusahaan seharusnya lebih memperhatikan tata letak tempat kerjanya, termasuk letak peralatan, pencahayaan, hal-hal yang dapat mengganggu, serta fitur-fitur kenyamanan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasa betah dalam bekerja di dalam ruangan (Alam, 2020). Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan menurun.

Pratama, (2022) hasil penelitian nenunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sangat penting yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kualitas fasilitas kerja di dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Terutama dalam hal penerangan yang terlalu terang akan meninmbulkan rasa panas dan membuat karyawan gelisah. Selain itu juga, penelitian yang dilakukan oleh Novindra et al., (2023) mengungkapkan lingkungan kerja secara fisik bagi karyawan akan memberikan pengaruh yang tidak sedikit terhadap jalannya operasional perusahaan. Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi karyawan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung serta dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Adapun menurut (Sutalaksana, 1979; Sihombing & Arvianto, 2019) data pendukung bahwa lingkungan kerja fisik terutama pada suhu yang normal menunjukkan  $\pm 24^{\circ}\text{C}$ . Hal ini dapat memberikan kenyamanan baik *customer* dan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rafiu et al., 2017) merekomendasikan strategi penyelesaian lingkungan

kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Tempat kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik karyawan dengan mempertimbangkan berbagai tugas karyawan tersebut.
2. Disarankan mengganti fasilitas seperti kursi yang rusak atau tidak sesuai kebutuhan sehingga dapat disesuaikan, sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.
3. Dapat melengkapi listrik yang memadai, disarankan agar dibuat generator yang berfungsi dan tidak bising untuk memberi daya masing-masing ruangan, begipun dengan tingkat pencahayaan harus disesuaikan.
4. Harus disesuaikan dengan temperature suhu ideal pada 22-26 derajat elcius, disarankan agar AC dipasang di setiap ruang kerja, bersama dengan kipas angin berdiri atau kipas angin langit-langit untuk mensirkulasikan kelembaban.
5. Disarankan agar fasilitas diperluas untuk agar dapat menampung orang dengan jumlah banyak sehingga dapat memberikan lingkungan yang nyaman dan terhidar dari kebisingan.

### **3. Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon**

Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Steak Holycow Cirebon. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan memiliki EI tinggi cenderung lebih mampu memberikan pelayanan *customer* yang baik, mengelola tekanan stress, dan bekerja lebih optimal. Semestara, lingkungan kerja fisik yang baik dengan suhu ruangan dan ventilasi udara yang memadai, pencahayaan dan fasilitas yang mendukung sesuai kebutuhan karyawan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Didukung dengan hasil koefisien determinasi memperoleh R Square ( $R^2$ ) sebesar 51,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh

variabel *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%. Adapun sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Artinya, menunjukkan bahwa kemampuan EI yang tinggi dan perbaikan lingkungan kerja fisik yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif pada operasional dan kemajuan di Restoran Steak Holycow Cirebon. Faktor *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja fisik yang optimal dan memberikan kenyamanan customer yang baik.

Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprillia et al., (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rest Area Karyawan. Artinya, untuk menghadapi situasi yang terjadi di tempat kerja, karyawan harus mampu memiliki kecerdasan emosional yang baik. Selain itu, lingkungan kerja fisik perusahaan sudah cukup baik dan luas. Akan tetapi, perlu terus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Resa Adhika et al., (2023) menyatakan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya, pada kecerdasan emosional hendak memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka mampu mengontrol emosi saat terjadi masalah ketika dalam situasi apapun.

Dalam penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Resa Adhika et al., 2023) merekomendasikan strategi penyelesaian *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan The Vira Boutique Hotel and Suites Bali, sebagai berikut:

1. The Vira Boutique Hotel and Suites Bali memberikan pelatihan *emotional intellegence* kepada karyawan. Artinya, pihak manajemen hotel dapat memberikan arahan mentoring mengenai kecerdasan emosional agar ketika terjadi komplain dapat mengatasinya dengan baik.
2. The Vira Boutique Hotel and Suites Bali menata ruang kerja dengan

baik. Artinya, pihak manajemen hotel dapat meperbaiki tata ruang yang baik dan memadai agar nantinya ada kebisingan karyawan tetap nyaman dalam bekerja.

3. The Vira Boutique Hotel and Suites Bali hendaknya melakukan pengawasan terhadap karyawan dalam bekerja, agar karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan. Artinya, pihak manajemen hotel dapat memantau karyawanya untuk meminimalisir kesalahan dan karyawan tetap fokus dalam bekerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh *emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Restoran Steak Holycow Cirebon, maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. *Emotional intellegence* pada Restoran Steak Holycow Cirebon berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik karyawan di Restoran Steak Holycow Cirebon melakukan tugas. Semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, berempati dengan rekan kerja dan customer serta menjaga hubungan yang harmonis maka akan semakin baik hasil yang dicapai oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik pada Restoran Steak Holycow Cirebon berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kondisi lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu yang optimal, sirkulasi udara yang sehat dan kenyamanan akan memberikan dampak baik. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. *Emotional intellegence* dan lingkungan kerja fisik pada Restoran Steak Holycow Cirebon berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kecerdasan emosional meliputi kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, mengatur emosi dan kemampuan sosial serta lingkungan kerja fisik yang nyaman, bersih, sesuai standar peraturan perusahaan maka dapat mencapai hasil yang lebih memuaskan dan meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

## 5.2 Saran

1. Karyawan bagian kitchen diharapkan lebih teliti pada tingkat kematangan makanan sesuai pesanan untuk menggunakan sistem pemesanan yang detail dan jelas. Server harus mencatat preferensi pelanggan dengan teliti dan mengkomunikasikannya kepada tim kitchen. Kitchen perlu memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang jelas untuk setiap jenis masakan.
2. Pihak SPV dan karyawan perlu meningkatkan evaluasi secara berkala terhadap sistem komunikasi yang diterapkan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan pelanggan, umpan balik dari tim server dan kitchen, serta analisis data waktu penyajian dan tingkat kesalahan pesanan.
3. Pihak manajemen Restoran Steak Holycow Cirebon untuk tidak hanya menambah *exhaust fan*, tetapi juga memasang kipas angin/blower dengan kapasitas yang sesuai di area dapur dan operasional yang memiliki sirkulasi udara kurang baik. Penambahan kipas angin/blower ini bertujuan untuk menciptakan aliran udara yang lebih merata dan mengurangi risiko kelelahan akibat panas, meningkatkan konsentrasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja lebih optimal.
4. Restoran Steak Holycow Cirebon agar dapat memberikan pembekalan pelatihan K3 yang intensif kepada SPV sebagai penanggung jawab operasional karena mengingat tidak adanya staff K3 di lokasi Cirebon. Pelatihan ini mencakup indentifikasi resiko, penerapan SOP K3, dan penanganan keadaan darurat. Dengan demikian SPV menjadi pengawas K3 dilokasi tersebut. Selain itu, manajemen pusat dapat memberikan dukungan K3 secara remote seperti penyediaan SOP K3 yang jelas dan mudah dipahami, pelaksanaan audit K3 secara berkala baik secara langsung maupun virtual.
5. Ruang kerja dengan sirkulasi masih kurang sehat hendaknya Restoran Steak Holycow Cirebon menambahkan tanaman *indoor* yang dikenal dapat meningkatkan kualitas udara dan membantu sirkulasi udara alami.

6. Restoran Steak Holycow Cirebon lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Seperti peninjauan pengelolaan informasi karyawan secara berkala terakit manajemen waktu kehadiran, memperhatikan kesejahteraan yang diharapkan dan menghargai kontribusi baik berdasarkan tupoksinya maupun di luar tupoksi karyawan.
7. Untuk semua karyawan Restoran Steak Holycow Cirebon diharapkan memahami pedoman kerja yang telah dibuat oleh restoran yang berlaku sehingga dapat mengurangi kesalahan baik kesalahan terhadap customer ataupun kelalahan diri sendiri.
8. Untuk peneliti selanjutnya, khususnya bagi yang ini melakukan penelitian dan analisis terhadap kasus-kasus serupa yang akan muncul guna mengidentifikasi dan menganalisis kasus-kasus serupa dan jenis perusahaan yang berbeda disarankan menggunakan metode dan variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abunio, N., Mangantar, M., & Dotulong, L. (2022). PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UP3 MANADO. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1624–1633. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39481>
- Agustina, R. (2022). Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT.Vadhana International Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 62–68. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i2.700>
- Alam, S. (2020). The Role of Physical Work Environment and Work Stress in Affecting Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 529–535. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1962>
- Aprillia, D., Supardianto, Z., & Winarno, A. (2021). Influence of Emotional Intellegence and Work Enviroment Physical on Performance of Rest Area Employees. *Jurnal Education and Development*, 9(3), 487–492. <https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v9i3.2887>
- Ardi Prahara, S., & Putri, O. S. R. (2020). Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psychopolitan : Jurnal Psikologi*, 4(1), 11–16. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1232>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., & Alieviandy, N. S. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja : Lingkungan Kerja , Stress Kerja dan Insentif ( Literature Review Manajemen Kinerja )*. 4(2), 199–214.
- Badan Standardisasi Nasional. (2020). SNI 6197 2020 Konservasi energi pada sistem pencahayaan. In *Standar Nasional Indonesia*.
- Bansal, J., Rana, S., & Jain, Es. (2020). Impact of Emotional Intelligence on Job Performance: A Stydy of Sales Executives. *Gomal University Journal of Research*, 32(2, 145–157), 36–47. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Chaniago, G. B., Qonitan, F. D., & Rahman, A. (2023). *Influence of Physical Work Environment : Temperature , Humidity , Light Intensity , and Vibration on Construction Worker ' s Subjective Comfort*. <https://doi.org/10.4108/eai.23-11-2022.2341603>
- Chong, S. C., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p69>
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I Jurnal Sosioteknologi*. Vol. 15, No 1, Hal. 136-154.

- Damayanti, S., Asbari, M., Setiawan, D., & Saputra, M. S. (2023). Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Emotional Intelligence : Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ ? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 279–285.
- Dewi, I., Sadiartha, A., & ... (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sulangai Kecamatan Petang Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal ...*, 3(6), 1091–1100.  
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3779%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/3779/1963>
- Duong, T. H. N., & Nguyen, T. T. (2023). *Impact of Emotional Intelligence on Employees' Job Performance: A Case Study of FPT Telecom Joint Stock Company*. Atlantis Press International BV. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-150-0\\_2](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-150-0_2)
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Fadhilah, M., Tentama, F., & Nasywa, N. (2020). Construct Validity and Reliability of Emotional Intelligence Scale. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 50(1), 55–67.  
<http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Habibi, R., & Purwani Setyaningrum, R. (2020). Jurnal Mirai Management. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 5(2)(2), 1–13. <https://doi.org/10.37531/mirai.vxix.2411>
- Hutagalung, B. A. (2022). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI : KOMPETENSI , MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ( PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA ). 3(1), 201–210.
- I Wayan, S., & I Komang, A. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, HUBUNGAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN*. 8(7), 4125–4152.
- Indriani, V., Siregar, Y. I., & Syahril, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap tindakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT. Mitra Bumi. *SEHATI: Jurnal Kesehatan*, 1(2), 47–56.  
<https://doi.org/10.52364/sehati.v1i2.6>
- Iqbal, A., Hamdan, F., & Eneng, W. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA*

**MANUSIA.**

- Jufrizen, J., Khair, H., & Loviky, F. B. (2023). Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business* ..., 5(1), 77–91.  
<https://doi.org/10.30596/ijbe.v5i1.16499> Cite
- Kementerian Kesehatan. (2023). Permenkes No. 2 Tahun 2023. *Kemenkes Republik Indonesia*, 55, 1–175.
- Lakshmi, K. N., & Rao, K. S. S. (2018). A Study on Role of Emotional Intelligence on Employee Performance. In International Journal of Civil Engineering and Technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCET)*, 9(3), 440–448.  
<http://iaeme.com/Home/journal/IJCET440editor@iaeme.comhttp://http://iae.me.com/Home/issue/IJCET?Volume=9&Issue=3http://iaeme.com/Home/iss ue/IJCET?Volume=9&Issue=3http://iaeme.com/Home/journal/IJCET441>
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulng, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 7(4), 5593–5602.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26347>
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities*, 40(15–16), 72–88. <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Made, N., Indah, I., & Riana, G. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Ibis Gaya Bali Hotel Denpasar*. 43–51.
- Makkulawu, A., Kessi, P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2022). *Kepemimpinan Islami , Kecerdasan Emosional , dan Kecerdasan Spiritual dalam Semangat Kerja dan Kinerja*. 2, 15–26.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713.  
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Mukhlisa, P., Yohenda, S., Yanti, U., & Yarni, L. (2024). *Kecerdasan Emosional / Emotional Intelligence ( EQ )*. 2(1).
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190.  
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>

- Nikmatul, N., & Ridho, R. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator*. 2(1), 1–3.
- Novindra, A., & Sary, F. P. (2023). The Effect of Employee Engagement and Physical Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Main Distribution Unit. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(07), 4106–4115.  
<https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i7-30>
- Oboh, C. S. (2023). Emotional intelligence and fraud tendency: a survey of future accountants in Nigeria. *European Journal of Management Studies*, 28(1), 3–22. <https://doi.org/10.1108/ejms-05-2022-0038>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pratama, A. (2022). Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance At the Management Agency of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 179–187.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.236>
- Pratiwi, P., & Fatah, A. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKa)*, 1(1), 15–24.  
<https://doi.org/10.30656/jika.v1i1.3286>
- Prijono, B., & Lukman, B. (2022). The Role of Career Development, Work Environment, and Compensation in Improving Employee Performance PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi. *Management Research Studies Journal*, 3(2), 83–102. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v3i2.510>
- Rafiu, B. A., Michael, A., & M, O. K. (2017). Perceived Influence of Physical Work Environment on Employees' Performance in Selected Tertiary Institutions in Lagos State. *Research in Social Sciences & Strategic Management Techniques*, 4(1), 49–58.
- Rahayu, A., Yuningih, E., Gemina, D., Ekonomi, F., & Bogor, U. D. (2023). Kinerja karyawan berbasis kecerdasan emosional dan iklim organisasi emotional intelligence based employees performance and organizational climate. *VISIONIDA*, 96–112.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire | La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: El cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a21> Correspondence:

- Rasiah, R., Turner, J. J., & Ho, Y. F. (2019). The impact of emotional intelligence on work performance: Perceptions and reflections from academics in malaysian higher education. *Contemporary Economics*, 13(3), 269–282. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.312>
- Resa Adhika, I. N., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., & Putra Salain, P. P. (2023). Improving Employee Performance Through Physical Work Environment, Emotional Intelligence and Self Leadership. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 7(2), 984. <https://doi.org/10.37484/jmph.070219>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>
- Sabie, M. O., Brișcariu, R. M., Pîrvu, C., Burcea, Ștefan G., & Gâtan, M. L. (2020). The relationship between Emotional Intelligence and Human Resources Employee Performance: A case study for Romanian Companies. *Management Research and Practice*, 12(3), 45–59.
- Sapitri, F., Suwarsi, S., & Rossallyn, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88.
- Sihombing, T. N., & Arvianto, A. (2019). Analisis Lingkungan Fisik Kerja Pada Departemen Finishin (Studi Kasus Pada PT AUSTENITE FOUNDRY). *Industrial Engineering Online Journal* , 7(4), 1–7.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D. ALFABETA*.
- Sujila, K., Prijati, & Hadi, Santoso, B. (2023). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27513>
- Tabassum, D. S., Siddiqui, I. H., & Shabbir, M. H. (2021). Article ID: IJM\_12\_01\_050 Impact of Physical Workspace Environment Factors on Employee Performance & Turnover Intention Cite this Article: Saima Tabassum, Imdad Hussain Siddiqui and Muhammad Hammad Shabbir, Impact of Physical Workspace Environment Factors. *International Journal of Management (IJM)*, 12(1), 573–597. <https://doi.org/DOI 10.34218/IJM.12.1.2021.050>

- Wahyuni, A. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Winandar, F., I Ketut R.Sudiarditha, & Dewi Susita. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Matahari Department Store Tbk. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 83–99. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.433>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zaman, N., Memon, K. N., Zaman, F., Khan, K. Z., & Syekh, R. (2021). *Peran kecerdasan emosional dalam kinerja penyedia layanan kesehatan yang bekerja di rumah sakit sektor publik di Pakistan Perkenalan Penelitian ini disetujui oleh Komite Etika Penelitian*. 8(2), 245–251. <https://doi.org/10.22543/7674.82.P245251>

**LAMPIRAN 1****KUESIONER****“Pengaruh *Emotional Intellegence* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Steak Holycow Cirebon”****A. Identitas Responden**

1. Nama Responden :.....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
3. Posisi : Supervisor/Senior Server/Kasir/Server/Kitchen
4. Usia : 18-27/28-37

**B. Petunjuk Pengisian**

Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

- (1) STS = Sangat Tidak Setuju
- (2) TS = Tidak Setuju
- (3) N = Netral
- (4) S = Setuju
- (5) SS = Sangat Setuju

**Hormat saya,**

**Sayodri**

***EMOTIONAL INTELLEGENCE (X1)***

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu mengintrokeksi diri hasil pekerjaan					
2.	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja					
3.	Saya dapat mengendalikan amarah yang dapat merugikan rekan kerja					
4.	Saya mampu mengendalikan perilaku agresif yang dapat merugikan rekan kerja					
5.	Saya memiliki sikap optimis dalam bekerja					
6.	Saya mampu memusatkan perhatian pada pekerjaan					
7.	Saya memiliki sikap empati terhadap rekan kerja					
8.	Saya mampu menjadi pendengar yang baik terhadap permasalahan rekan kerja					
9.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja					
10.	Saya memiliki kemampuan bersikap demokratis dalam bekerja					

**LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)**

<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki ruang kerja dengan pencahayaan yang cukup baik					
2.	Perusahaan memberikan perlengkapan yang mendukung aktivitas pekerjaan					
3.	Saya memiliki ruang kerja dengan suhu yang normal					
4.	Saya memiliki ruang kerja dengan sirkulasi udara yang sehat					
5.	Saya memiliki ruang kerja dengan kelembaban yang cukup baik					
6.	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman untuk bekerja					
7.	Saya memiliki ruang kerja dengan dinding peredam getaran mekanis					

### KINERJA (Y)

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu					
2.	Saya selalu mengejar target kerja yang harus dicapai					
3.	Saya mampu menetapkan prioritas dalam pekerjaan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien					
5.	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik					

**LAMPIRAN-2****1. Data Tabulasi *Emotional Intellegence* (X1)**

<b>VARIABEL EMOTIONAL INTELLEGENCE</b>											
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
1	5	3	4	3	4	3	5	4	5	3	39
2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	44
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
7	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	45
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	44
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
11	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
14	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
19	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	44
20	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	45
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
27	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
28	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
32	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	41
33	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
34	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	40
35	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
36	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
39	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
40	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47

## 2. Data Tabulasi Lingkungan Kerja Fisik (X2)

<b>VARIABEL LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>								
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	3	4	4	3	29
4	5	5	5	5	2	4	4	30
5	4	4	4	4	4	3	5	28
6	3	4	4	4	4	4	5	28
7	5	5	5	4	5	5	4	33
8	4	5	4	4	3	3	4	27
9	5	5	5	5	4	4	3	31
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	4	2	4	4	4	4	4	26
12	4	4	3	4	4	5	4	28
13	5	4	4	5	5	4	4	31
14	5	4	4	4	4	4	4	29
15	2	4	5	5	4	4	3	27
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	3	1	4	4	2	4	4	25
18	4	1	4	2	4	4	4	25
19	4	4	3	4	4	4	3	26
20	4	4	2	4	4	5	4	27
21	4	4	4	3	4	5	4	28
22	4	4	4	2	4	4	4	26
23	5	1	5	2	5	5	5	28
24	4	5	4	4	4	5	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	2	4	4	5	4	27
27	4	4	4	3	4	4	4	27
28	4	5	4	4	4	5	5	31
29	4	4	4	4	2	5	4	27
30	4	4	2	4	2	1	1	20
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	1	4	2	4	3	4	5	25
33	4	4	2	4	4	4	2	24
34	4	2	4	2	4	5	4	25
35	2	4	4	1	2	1	4	19
36	5	4	2	5	4	5	5	30
37	5	5	4	4	4	5	4	31
38	4	1	2	1	4	4	2	24
39	5	1	1	4	2	4	1	24
40	4	3	2	1	4	4	3	25

### 3. Data Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

<b>VARIABEL KINERJA KARYAWAN</b>						
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	5	4	4	4	21
2	5	5	5	4	4	23
3	4	5	5	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	5	5	24
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	5	5	4	24
10	4	4	5	5	5	23
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	3	4	19
16	4	4	4	3	4	19
17	4	4	3	4	4	19
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	5	3	4	4	20
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	5	4	5	23
25	5	5	5	4	5	24
26	4	5	5	5	4	23
27	4	5	5	4	5	23
28	4	4	5	4	5	22
29	4	4	5	4	5	22
30	5	5	3	5	4	22
31	5	5	5	4	5	24
32	4	5	5	4	5	23
33	4	3	4	4	4	19
34	4	4	4	3	4	19
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	4	5	5	24
37	5	5	5	5	4	24
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	4	4	22
40	5	5	5	4	5	24

## LAMPIRAN-3

### 1. Uji Validitas *Emotional Intellegence* (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.122	.257	.218	.208	.299	.155	.339*	.470**	.122	.584**
	Sig. (2-tailed)		.454	.110	.176	.198	.061	.340	.032	.002	.452	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.122	1	.156	.230	.085	.165	.269	.415**	.234	.301	.557**
	Sig. (2-tailed)	.454		.337	.153	.602	.309	.094	.008	.146	.059	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.257	.156	1	.535**	.277	.049	.037	.373*	.286	.107	.565**
	Sig. (2-tailed)	.110	.337		.000	.084	.765	.821	.018	.074	.509	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.218	.230	.535**	1	.370*	.289	-.018	.453**	.047	.243	.602**
	Sig. (2-tailed)	.176	.153	.000		.019	.071	.911	.003	.774	.131	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.208	.085	.277	.370*	1	.329*	-.074	.077	.104	.324*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.198	.602	.084	.019		.038	.650	.637	.524	.041	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.299	.165	.049	.289	.329*	1	-.191	.229	.064	.382*	.465**
	Sig. (2-tailed)	.061	.309	.765	.071	.038		.237	.154	.694	.015	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.155	.269	.037	-.018	-.074	-.191	1	.199	.178	-.026	.323*
	Sig. (2-tailed)	.340	.094	.821	.911	.650	.237		.218	.272	.876	.042
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.8	Pearson Correlation	.339*	.415**	.373*	.453**	.077	.229	.199	1	.305	.366*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.032	.008	.018	.003	.637	.154	.218		.056	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.470**	.234	.286	.047	.104	.064	.178	.305	1	.207	.535**
	Sig. (2-tailed)	.002	.146	.074	.774	.524	.694	.272	.056		.200	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.122	.301	.107	.243	.324*	.382*	-.026	.366*	.207	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.452	.059	.509	.131	.041	.015	.876	.020	.200		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.584**	.557**	.565**	.602**	.514**	.465**	.323*	.681**	.535**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.042	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X.2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.056	.123	.148	.302	.327*	-.148	.515**
	Sig. (2-tailed)		.732	.448	.361	.059	.039	.363	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.056	1	.268	.476**	.095	-.019	.208	.476**
	Sig. (2-tailed)	.732		.094	.002	.560	.909	.197	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X.2.3	Pearson Correlation	.123	.268	1	.099	.235	.068	.428**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.448	.094		.545	.145	.679	.006	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.148	.476**	.099	1	-.033	.172	.098	.521**
	Sig. (2-tailed)	.361	.002	.545		.841	.290	.546	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.302	.095	.235	-.033	1	.492**	.319*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.059	.560	.145	.841		.001	.045	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.327*	-.019	.068	.172	.492**	1	.348*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.039	.909	.679	.290	.001		.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	-.148	.208	.428**	.098	.319*	.348*	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.363	.197	.006	.546	.045	.028		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.515**	.476**	.490**	.521**	.555**	.647**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.001	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.431**	.314*	.497**	.311	.695**
	Sig. (2-tailed)		.005	.048	.001	.050	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.431**	1	.330*	.489**	.225	.691**
	Sig. (2-tailed)	.005		.038	.001	.163	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.314*	.330*	1	.349*	.557**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.048	.038		.027	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.497**	.489**	.349*	1	.392*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.027		.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.311	.225	.557**	.392*	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.050	.163	.000	.012		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.695**	.691**	.732**	.769**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN-4

### 1. Uji Realibilitas *Emotional Intellegence* (1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	10

### 2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	7

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

### 4. Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.773	3.929	.511	.451	.654
X1	.367	.084	.429	4.395	.000
X2	.306	.083		3.690	.001

a. Dependent Variable: Y

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.486		1.443

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## 6. Uji Hipotesis

### Hipotesis 1 (H1) Uji t Variabel *Emotional Intellegence* (X1)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.538	4.082		1.112	.273
X1	.415	.095	.577	4.355	.000

a. Dependent Variable: Y

### Hipotesis 2 (H2) Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.392	2.735		4.531	.000
X2	.363	.100	.508	3.632	.001

a. Dependent Variable: Y

### Hipotesis 3 (H3) Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	80.935	2	40.468	19.435	.000 <sup>b</sup>
Residual	77.040	37	2.082		
Total	157.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**LAMPIRAN-4****1. Surat Ijin Penelitian**

Cirebon, 22 Maret 2024

Nomor : 001/HC-Pemb/III/2024

Perihal : Persetujuan Izin Observasi Penelitian

Kepada:

**Dekan Universitas Muhammadiyah Cirebon**

Jl. Tuparev No.70, Kedungjaya, Kec. Kedawung, Kota Cirebon

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara No: 686/1.b/UMC-DK.FE/III/2024 tanggal 21 Maret 2024 perihal izin observasi penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya Restoran Steak Holycow Cirebon dapat mengizinkan Mahasiswa Saudara:

No.	Nama	NIM	Fakultas/Program Studi
1.	Sayodri	200111017	Manajemen Ekonomi & Bisnis - SDM

Beberapa hal yang perlu diperhatikan selama observasi penelitian sebagai berikut:

1. Tempat, Tanggal & Waktu pelaksanaan observasi penelitian: Restoran Steak Holycow Cirebon mulai tanggal 23 Maret 2024 sd 22 April 2024 waktu pukul: 10.00-15.00 WIB
2. Restoran tidak menanggung fasilitas dan biaya mahasiswa selama observasi penelitian
3. Restoran tidak menanggung dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja sehingga terjadi kecelakaan diluar tanggung jawab restoran
4. Mematuhi aturan restoran selama observasi penelitian

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,

Efriansyah  
Supervisor Area

**LAMPIRAN-4****GAMBAR FASILITAS RUSAK DAN BELUM DI GANTI PADA  
RESTORAN STEAK HOLYCOW CIREBON TAHUN 2023**