

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BPR MAJALENGKA JABAR**

Nita Hernita

Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Jl. KH. Abdul Halim No. 103 Universitas Majalengka
E-mail : hernita.edlibba@gmail.com

ABSTRACT

This studi aims to determine the influence of quality of work life and emotional intelligence on the performance of employees of the PT. BPR Majalengka West Java. The research method used in this study is descriptive analysis and verification analysis. The population in this study were 64 employees of PT. BPR Majalengka West Java. The sample in this study used a saturated sampling method or census consisting of 64 employees. Data analysis using descriptive analysis, verification analysis with classic assumption test, namely normality test data, multicollinearity test, heteroscedasticity test data, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis. Hypothesis testing used partial tests with t tests. Test the result of the research that quality of work life is very good category, emotional intelligence is high category and employee performance is high category. Quality of work life has a positive and significant effect to employee performance and emotional intelligence has a positive and significant effect to employee performance.

Keywords: *Quality Of Work Life; Emotional Intelligence; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *quality of work life* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus yang terdiri 64 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis verifikatif dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji parsial dengan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* termasuk kategori sangat baik, kecerdasan emosional termasuk kategori tinggi dan kinerja karyawan termasuk kategori tinggi. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Quality Of Work Life; Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan.*

Informasi Artikel : Diterima : 21.11.2022 Diperbaiki : 23.11.2022 Disetujui : 30.12.2022

PENDAHULUAN

Seorang karyawan memiliki peranan yang sangat penting di dalam organisasi maupun perusahaan. Karena karyawan merupakan penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas didalam organisasi. Apabila suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sudah pasti ditunjang dengan kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik tercapainya suatu tujuan dan demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut, Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam Dede Achmad (2018:29). Kualitas kerja adalah hasil kerja yang diperoleh dari pekerjaan serta harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Yang menjadi faktor kinerja menurut Hennry Simamora (1995) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:14), dalam meningkatkan kinerja karyawan

disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu Faktor Individu: kemampuan, latar belakang, demografi. Faktor Psikologi: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. dan Faktor Organisasi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh pegawai perusahaan.

Hal ini telah mendorong peneliti untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. Berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, hasil survey awal beberapa karyawan bahwa manjer telah menerapkan standar kinerja dalam setiap aktivitas usaha, meskipun hal ini dilakukan demi memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja dan segala hasil yang dicapai masing-masing karyawan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh manajer. Apabila tidak sesuai sebagai dampaknya ditetapkan, manajer juga memberikan teguran pada karyawan, atau dilakukannya rotasi kerja untuk penyegaran karyawan. Namun demikian, manajer juga memberikan arahan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi bawahannya dengan bijak.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja (*Quality of worklife*). Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari *quality of work life* dan sikap kerja, karena dengan ini karyawan akan nyaman dalam bekerja dan segala kebutuhan dapat terpenuhi sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sejalan dengan pendapat Nawawi (2001) dalam S Nurul Nabila (2016:4) menjelaskan bahwa salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan atau organisasi adalah memperhatikan *quality of work life*.

Quality of work life adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Serta bagaimana menjaga dan mengelola kinerja pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Segala kebutuhan baik materi maupun psikologis dapat terpenuhi. Menurut Hackman *et.al.* dalam Puri Arinda, dkk (2016:184) menyatakan bahwa “kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi melalui pengalaman-

pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja,” Peningkatan *quality of worklife kerja* seseorang dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puri Arinda, dkk (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *quality of worklife* terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu kecerdasan emosional dari karyawan itu sendiri. karena dengan kecerdasan emosional yang baik seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya dan terciptanya suasana kerja yang dinamis. Menurut Wirawan dalam Anak Agung Inten dan Anak Agung Sagung (2016:894) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain. Bahkan secara psikologis orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik akan mampu menggunakan IQ nya secara optimal sehingga dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme seorang manusia dengan kecerdasan emosional yang dimilikinya.

Dengan kata lain kecerdasan emosional adalah kemampuan karyawan

untuk sadar akan tugas dirinya sendiri dan tugas sebagai pelaku layanan terhadap nasabah dalam mengenali perasaan dirinya maupun orang lain. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif, yang pada akan membawa orang tersebut mampu memberikan kinerja yang baik dan mampu bekerja sama dengan lancar menuju sasaran dan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Inten dan Anak Agung Sagung (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja.

Begitu pula dengan karyawan PT. BPR Majalengka Jabar, para karyawan dituntut memiliki kinerja yang baik. PT. BPR Majalengka Jabar merupakan Badan Usaha Milik Daerah dengan kepemilikan bersama yaitu pemerintah Provinsi Jawa Barat, Pemerintah Kabupaten Majalengka dan PT Bank Jabar Banten Tbk. PT. BPR Majalengka Jabar salah satu jenis bank yang merupakan sebuah lembaga yang menyediakan berbagai macam Program Layanan untuk Layanan Simpanan maupun Pinjaman. Yang mempunyai peran penting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi wilayah, pelayanan

publik dalam dunia perbankan juga memberikan ruang bagi lapangan pekerjaan.

Tabel 1.
Ketidak hadirannya karyawan PT. BPR Majalengka Jabar pada Bulan Mei s.d Oktober 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Dalam Satu Bulan	Jumlah Absen Yang Tidak Hadir Dalam Satu Bulan	Presentase Tingkat Ketidakhadiran (%)
1.	Mei	64	21	84	6,25
2.	Juni	64	15	47	4,90
3.	Juli	64	23	78	5,30
4.	Agustus	64	22	86	6,11
5.	September	64	21	57	4,24
6.	Oktober	64	23	55	3,74
		Rata-rata			5,09

Sumber: PT. BPR Majalengka Jabar, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran kerja karyawan pada PT. BPR Majalengka Jabar pada bulan Mei s.d oktober diatas, dapat terlihat kinerja karyawan PT. BPR Majalengka Jabar berdasarkan pada presentase tingkat ketidakhadiran karyawan selama enam bulan dengan rata-rata 5,09%, data absensi berfluktuasi dan tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Mei 2019 dengan presentase tingkat ketidakhadiran sebesar 6,25% dan tingkat ketidakhadiran terendah pada bulan Oktober yaitu sebesar 3,74%.

Berdasarkan data absensi PT. BPR Majalengka Jabar bahwa tingkat ketidakhadiran sudah menyentuh kategori tinggi karena tingkat absensi yang wajar

berada di bawah 3%, yang di atas 3% dianggap tinggi (Utama, dkk (2001:93) dalam Idewa Gede Eka Tvam Vijaya dan Ayu Sriathi (2015:6). Dan semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka akan memicu menurunnya kinerja dari setiap karyawan dan perusahaan tidak boleh lengah menghadapi kinerja karyawan karena kehadiran dan ketetapan waktu merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan, yang merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimanapun tidak terkecuali PT. BPR Majalengka Jabar. Selain dari absensi kinerja karyawan juga dapat dilihat dari data jumlah nasabah kreditur yang melakukan pinjaman.

Tabel 2.
Jumlah Nasabah Kreditur PT. BPR Majalengka Jabar Tahun 2018-2019

Tahun	Jumlah Peminjam
2018	663 Nasabah
2019	568 Nasabah

Sumber : Data dari PT. BPR Majalengka Jabar

Berdasarkan tabel diatas bahwa nasabah yang melakukan peminjaman di PT. BPR Majalengka Jabar pada tahun 2018 mencapai 663 nasabah sedangkan pada tahun 2019 adanya penurunan dibanding tahun sebelumnya yaitu hanya memperoleh 568 nasabah. berdasarkan

data jumlah kreditur bahwa karyawan PT. BPR Majalengka Jabar masih belum sesuai dengan yang diharapkan karena karyawan belum mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai target karena terjadinya penurunan jumlah nasabah kreditur yang cukup banyak yaitu mencapai 95 nasabah kreditur.

Selain dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 diatas penulis juga melakukan wawancara dengan Kasie Umum PT. BPR Majalengka Jabar, yang menyatakan PT. BPR Majalengka Jabar perlunya menjaga dan memperbaiki *quality of work life*, sama seperti halnya dengan indikator *quality of work life* perusahaan adanya promosi jabatan yang setelah 4 tahun masa kerja namun kembali lagi pada kinerja karyawannya, komunikasi secara langsung antar pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik, terjalinnya kerjasama dalam tim dan adanya pertukaran pendapat dalam menyelesaikan konflik, tersedianya asuransi, program kesehatan, dan kenaikan gaji berkala dilakukansetiap 2 tahun masa kerja.

Maka perusahaan yang memberikan *quality of work life* yang seperti itu akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengelola dan mencapai

target kualitas dan kuantitas kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Balaji (2013) dalam Astrianditya Januar (2016:60) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan.

Pada PT.BPR Majalengk Jabar Selain memiliki *quality of work life* yang dari hasil wawancara dengan Kasie Umum, ia juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang ada pada Pada PT. BPR Majalengka Jabar tergambar pada karyawan yang masih adanya sebagian karyawan yang membutuhkan motivasi dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam mencapai target. Apabila emosioal seorang karyawan baik maka dorongan untuk bekerjapun akan baik maka kinerja perusahaan akan tercapai. Sebagimana pernyataan Yuningsih (2002) dalam Triana Indah (2017:11) sebagai mana telah dikemukakan diatas, bahwa kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya.

Mengingat betapa pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, disini perusahaan juga harus mengelola sumberdaya manusia atau karyawan.

Menurut penjelasan diatas faktor-faktor seperti *quality of work life* dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka setiap perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar kinerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya dapat mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menentukan bukti empiris tentang “**Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar**”.

METODE

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Majalengka Jabar yang berjumlah 64 orang metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel *Nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel atau istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

Sampel pada penelitian ini semua karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, dimana data yang diperoleh peneliti merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berupa tanggapan dari para responden mengenai pengaruh *quality of work life* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. BPR Majalengka Jabar. Penelitian dari sampel tersebut dapat menggambarkan karakteristik populasi, yaitu dengan cara membagikan langsung kuesioner yang harus dijawab oleh responden yang akan dijadikan sampel menggunakan skala likert dengan kuesioner dan diuji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Analisis penelitiannya menggunakan regresi linier berganda melalui uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji instrument Penelitian dilakukan dengan menguji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji Instrumen Penelitian

Varaibel	Total Item Pernyataan	Nilai Cornbac'h Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i>	9	0,732	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	5	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,746	0,60	Reliabel

ketiga variabel diatas yaitu *quality of work life*, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dan atau nilai kritis yaitu 0,60 artinya semua pernyataan dalam ketiga variabel tersebut *reliabel* (dapat diandalkan).

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas One-Sample K-S Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,11298596
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,639
Asymp. Sig. (2-tailed)		,809

a. Test distribution is Normal.

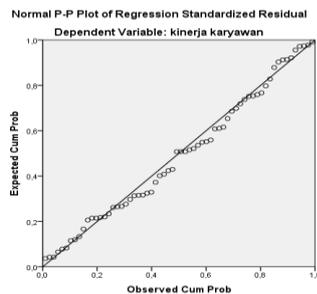
b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2022

Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,809 menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.

Gambar 1.
P-plot Hasil Uji Normalitas



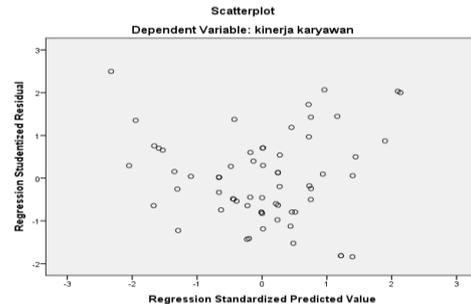
Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali (2012) dalam Maulana Irwansyah (2019:60). jika nilai *Tolerance* >0,10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

nilai *Tolerance* dari variabel *quality of work life* 0,762 dan kecerdasan emosional 0,762 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF dari variabel *quality of work life* 1,312 dan kecerdasan emosional 1,312 lebih kecil dari 10,00

sehinga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar 2. menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta titik-titik data tidak hanya mengumpul diatas dan dibawah, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

diketahui nilai (α) sebesar , beta (β_1) sebesar , beta (β_2) sebesar, sehingga didapat persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 9,852 + 0,437 X_1 + 0,467 X_2 + e$ maka dari persamaan diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) dalam model regresi sebesar 9,852 dan bertanda positif, artinya konstanta menunjukkan bahwa tidak ada *quality of work life*, kecerdasan emosional maka kinerja sudah ada, ketika dalam perusahaan tersebut tidak ada *quality of work life*, kecerdasan emosional maka

sudah ada kinerja karyawan sebesar 9,852.

2. Koefisien regresi *quality of work life* (X_1) sebesar 0,437 dan bertanda positif, artinya antara *quality of work life* dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan jika setiap peningkatan pada *quality of work life* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,467 dan bertanda positif, artinya antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan jika setiap peningkatan pada kecerdasan emosional maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Nilai residual (e) artinya error bahwa kesalahan dalam memprediksi data sampel yang dilakukan oleh peneliti.

Besarnya kontribusi *quality of work life* mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 26,3%,

Koefisien Determinasi dari hasil penelitian ini adalah besarnya kontribusi kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 24,80%. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel *quality of work life* 2,978 dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dari nilai df sebesar $n-2$

$(64-2)= 62$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Karena $t_{hitung} 2,978 > t_{tabel} 1,998$ maka H_0 ditolak artinya *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kecerdasan emosional 2,735 dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dari nilai df sebesar $n-2 (64-2) = 62$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Karena $t_{hitung} 2,735 > t_{tabel} 1,998$ maka H_0 ditolak artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diperoleh hasil bahwa variabel *quality of work life* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini berarti bahwa *quality of work life* merupakan faktor pendorong kinerja karyawan. Kemudian dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa *quality of work life* lebih besar meningkatkan kinerja

karyawan dibandingkan dengan kecerdasan emosional. Apabila *quality of work life* dilalaikan atau tidak di perhatikan oleh PT. BPR Majalengka Jabar maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa semakin baik *quality of work life* maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa *quality of work life* pada PT.BPR Majalengka Jabar didominasi oleh lama bekerja di atas 5 tahun, artinya karyawan yang sudah lama bekerja akan lebih dapat menangani permasalahan dalam pekerjaan karena sudah berpengalaman dan mengadakan diskusi atau pertukaran pendapat dalam menyelesaikan konflik perusahaan, sehingga terjalin kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Nawawi (2001) dalam S Nurul Nabila (2016:4) menjelaskan bahwa salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan atau organisasi adalah memperhatikan *quality of work life*. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Putri Arinda, dkk (2016) yang menyatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

maka penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

2.Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Majalengka Jabar

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dibuktikan kebenarannya. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor pendorong kinerja karyawan. Kemudian dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional lebih kecil meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan *quality of work life*. Apabila kecerdasan emosional tidak di perhatikan oleh PT. BPR Majalengka Jabar maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa kecerdasan emosional pada PT.BPR Majalengka Jabar didominasi oleh usia lebih dari 35 tahun, artinya dengan usia yang lebih dewasa

karyawan akan lebih mengendalikan ego dan selalu sadar dalam bekerja, serta mampu menghindari perselisihan dengan membina hubungan dengan baik dan mampu mengendalikan emosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Patton (1998) dalam Siti Patimah (2018:55) bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dalam meraih keberhasilan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Inten dan Anak Agung Sagung (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

SIMPULAN

1. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Majalengka Jabar.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPR Majalengka Jabar.
3. *Quality of work life* dan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT.BPR Majalengka Jabar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017, "Evaluasi Kinerja SDM ". Cetakan Kedelapan, Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Dede Achmad Agustian, 2018. *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PERUMDA BPR Majalengka*. Majalengka: Universitas Majalengka.
- Dwi Susriyati, 2016. *Hubungan kecerdasan emosional dengan hasil belajar siswa kelas v SD Negeri Gugus Ki Hajar Dewantara Kota Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Dadan Budi Kusuma, 2015. *Pengaruh loyalitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT.BPR MITRA HARMONI Cabang Kadipaten*. Majalengka: Universitas Majalengka.
- Evi Jayanti, 2015. *Pengaruh quality of work life dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PD.BPR Sukahaji Kantor Pusat Majalengka*. Majalengka: Universitas Majalengka.
- I Dewa Gede Ngurah Eka Tvan Vijaya, Ayu Sriarthi, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4 No 7, 1771-1784.
- Kadek Agus Santika Putra dan Made Yenni Latrini, 2016, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitemen Organisasi terhadap Kinerja Auditor*, E-Jurnal Akuntansi

- Universitas Udayana, Vol 17 No 2, 1168-1195*
- Lala Karsila, 2018. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Majalengka: Universitas Majalengka.
- Maulana Irwansyah, 2019. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Intrinstik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka)". Majalengka: Universitas Majalengka.
- Maulidah Pertami, 2019. "Pengaruh Country Of Origin dan Brand Image terhadap Minat Beli (Studi Pada Konsumen Sepeda Motor honda Di Kabupaten Majalengka)". Majalengka: Universitas Majalengka.
- Mochammad Subagio, 2015, *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources*, Jurnal Manajemen, Vol XIX No 01, 101-120
- Puri Arinda, Yonathan Pungtuluran, Dirga Lestari AS 2016. "Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Perawat RSUD A.M. Parikesit Tenggarong Seberang." Jurnal ekonomi dan Manajemen, Vol 13 No 2 pp. 183-192 ISSN print 1907-3011 ISSN online 2528-1127.
- Ramadhani Zul Iskandar, 2018. "pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Studi Kasus pada Sekolahmadrasah Pembangunan UIN Jakartatingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Dan Aliyah)". Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Yeni sugena Putri, 2016. "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten". Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol 13 pp 88-97.