

PENGARUH PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, KECERDASAN EMOSIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PANORAMA JTB TOURS INDONESIA

Ananda Rinaldy Sidi

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran'
Jakarta, Indonesia

***Abstract.** This quantitative research was conducted to examine the real effect of the physical work environment, emotional intelligence and work discipline on employee performance. This research was conducted on the company PT JTB Tours Indonesia. The method used is saturated sampling, with a quantitative approach and the instrument is a questionnaire. Using a research sample of 50 company employees. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis technique, inferential statistical analysis and partial significant test (t test) and simultaneous test (f test). By using the help of the smart pls 3.0 program. The results of the tests obtained are that the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, the emotional intelligence variable has a positive and significant effect on employee performance. work discipline has a positive and significant effect on employee performance. And the physical work environment, emotional intelligence and work discipline on employee performance have a positive and significant influence simultaneously.*

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

Abstrak. Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk menguji pengaruh nyata dari physical work environment, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan PT JTB Tours Indonesia. Metode yang digunakan ialah sampling jenuh, dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen berupa kuesioner. Menggunakan sampel penelitian sejumlah 50 karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang dipakai ialah teknik analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial dan uji signifikan parsial (uji t) serta uji simultan (uji f).

Dengan menggunakan bantuan program smart pls 3.0. Hasil dari pengujian yang diperoleh yaitu physical work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta physical work environment, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Kata Kunci: Physical Work Environment, Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Corresponding author. Email:

PENDAHULUAN

Kehidupan berorganisasi pada perusahaan membutuhkan sumber daya dalam mencapai tujuannya, sumber daya dibutuhkan sebagai pelaksana dalam gerakan, kegiatan, menciptakan daya serta perbuatan pada instansi ataupun institusi. Sumber daya itu berbentuk sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan serta sumber daya teknologi. Diantara sumber daya yang telah diuraikan, sumber daya manusia menjadi hal terpenting. Sumber daya manusia menunjukkan sumber daya yang digunakan pada menghidupkan serta memanfaatkan sumber daya lainnya supaya menggapai maksud. Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi dan perusahaan.

Dalam mencapai kesuksesan organisasi, peran dari karyawan sangatlah diperlukan karena dapat membantu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik, serta dapat berguna ketika dibutuhkan. Sebagai salah satu asset penting di dalam perusahaan, karyawan butuh diatur dengan baik secara efektif serta efisien. Pelayanan (service) pada tiap organisasi/perusahaan tidak hanya pada produk ataupun layanan, namun juga mesti diperhatikan mutu sehingga semua karyawan didesak supaya mempunyai keterampilan serta pengetahuan pada menjalankan pekerjaan serta kewajibannya. Pada hal tersebut, manajemen sumber daya manusia mempunyai kontribusi vital pada mengelola serta mengembangkan sumber daya yang ada, sehingga organisasi kelak mencapai target sesuai dengan perencanaan. Selain itu, dalam menghadapi arus globalisasi serta perkembangan jaman yang membawa efek yang dapat dirasakan semua industri, membuat organisasi/perusahaan lebih dituntut mempunyai keunggulan kompetitif, baik pada produk, jasa ataupun sumber daya manusia yang baik agar sanggup bertahan ataupun mencapai kesuksesan, sehingga harus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan agar tetap berjalan optimal.

Kinerja juga menunjukkan sebuah fungsi dari kecerdasan emosi dan disiplin kerja dalam penyelesaian tugas ataupun pekerjaan seseorang. Kinerja pegawai menjadi suatu hal yang sangat strategis pada proses instansi supaya meraih goals-nya. Selain itu, performa ataupun kinerja juga menjadi indikator penting dalam proses penilaian karyawan. Hal ini berkaitan erat dengan adanya permasalahan ataupun kenyamanan dari karyawan itu sendiri, dalam kata lain kesinambungan antara kinerja berbanding lurus dengan tujuan dari sebuah perusahaan dan organisasi itu sendiri. Problematika terkait dengan kinerja menjadi suatu persoalan yang akan selalu menjadi tantangan oleh pihak perusahaan, sebab itu manajemen dalam peranannya sebagai pemimpin perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, supaya manajemen perusahaan bisa mengambil tindakan serta keputusan dari berbagai kebijakan yang dibutuhkan, sehingga bisa terwujud hasil peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tingkat keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam proses meningkatkan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh karyawan selaku sumber daya manusia pada perusahaan. Organisasi maupun perusahaan berupaya fokus dalam meningkatkan produktivitas kerja, melalui kinerja dengan menggerakkan seluruh karyawan, dengan ekspektasi di kemudian hari tujuan serta target perusahaan atau organisasi akan terpenuhi. Agar perusahaan bisa bekerja secara efisien, sehingga setiap individu serta kelompok saling berkorelasi wajib memiliki ikatan kerja saling support antara satu sama lain. Oleh demikian, butuh adanya faktor penunjang lain didalam observasi ini. Menurut Kasmir (2016,hlm.189) Beberapa faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja,yaitu keterampilan dan keahlian, kepribadian, motivasi kerja, serta lingkungan kerja.

Untuk menjalankan pekerjaan, karyawan memerlukan keahlian dalam hal kecerdasan emosional. Jikalau karyawan dihadapkan dengan suatu masalah baik internal maupun eksternal dalam dirinya, seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dengan baik dapat memiliki kemahiran untuk mengelola perasaan, yakni karyawan tersebut dapat memotivasi diri sendiri maupun orang lain, dapat lebih kuat menghadapi permasalahan rumit yang dapat memicu rasa frustrasi, dapat lebih mudah mengatur suasana hati, dapat menahan kepuasan sesaat, dan berempati. Manfaat lain dari memiliki kecerdasan emosional pada perusahaan digambarkan pada situasi ketika karyawan menghadapi suatu masalah maka dapat tetap menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan lainnya.

Tingkat kecerdasan emosional karyawan yang baik akan membantu karyawan pada mengambil keputusan dengan jelas serta akurat, walaupun pada kondisi terdesak sekalipun, serta dapat mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai norma, serta bertanggung jawab, berpegang teguh pada keyakinan dan mampu berpikir kritis. Dari kemampuan tersebut, karyawan akan terbantu dalam menangani konflik serta menciptakan suasana kerja yang memuaskan sehingga menghasilkan kinerja yang meningkat. Sedangkan semakin rendahnya kemampuan emosional akan berpengaruh buruk pada karyawan yang cenderung akan memicu kelalaian dalam menghadapi konflik.

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa kinerja seorang pegawai akan berdampak dan berbanding lurus pada kinerja organisasi, maka peneliti melakukan observasi untuk menganalisis pengaruh serta solusi dari permasalahan yang ada. Observasi ini yang menganalisis sumber daya manusia atau karyawan yang memperhatikan kinerja kerja karyawan karena menyangkut keberlangsungan dari PT Panorama JTB Tours Indonesia agar dapat bersaing dengan kompetitor sejenis lainnya dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan optimal serta memiliki mempunyai kinerja kerja yang tinggi.

Fenomena yang sering terjadi di Panorama JTB Tours Indonesia ialah karyawan mengulangi kesalahan dalam bekerja secara berkelanjutan, bekerja diluar *job description*, sering mengutamakan pekerjaan yang mendesak, artinya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdasarkan perencanaan kerja yang baik, kecerdasan emosi yang harus perlu ditingkatkan dan disiplin yang harus digalakan, Belum optimalnya kinerja karyawan pada Panorama JTB Tours Indonesia, sehingga kualitas sumber daya manusia perlu untuk dikaji. Observasi ini didasarkan pada pengembangan beberapa observasi terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, kecerdasan emosional serta disiplin kerja terhadap kinerja.

Tabel 1. Data barang

No.	Nama Barang	Jumlah Unit	Tahun
1.	Printer	6	3
2.	Monitor	8	3
3.	CPU	5	3
4.	AC	3	3

5.	PC	9	3
----	----	---	---

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas berikut adalah Data Barang Milik PT Panorama JTB Tours Indonesia yang mengalami kerusakan dalam jangka waktu 1 – 3 tahun terakhir pada Bagian Umum PT Panorama JTB Tours Indonesia.

Tabel 2. Persentase Ketidakhadiran

No	Tahun	Persentase Absensi (%)
1	2018	4,8
2	2019	6,7
3	2020	5,3
Rata-rata pertahun		5,6

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat dilihat bahwa dalam 3 tahun terakhir masih terdapat ketidakhadiran karyawan. Tingkat ketidak hadiran karyawan PT Panorama JTB Tours Indonesia di tahun 2018 mencapai 4,8%, lalu mengalami peningkatan di tahun 2019 hingga mencapai 6,7%, dan kembali menurun di tahun 2020 sebesar 5,3%, namun persentase tersebut tetap lebih tinggi daripada tahun 2018. Dari uraian tersebut menunjukkan terdapat indikasi penurunan disiplin kerja karyawan di PT Panorama JTB Tours Indonesia yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja

No	Tahun	Nilai Kinerja	Target
1	2018	94,5	100
2	2019	89,7	100
3	2020	93,1	100
Rata-rata pertahun		92,43	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa rerata hasil penilaian atas kinerja karyawan PT Panorama JTB Tours Indonesia dari tahun 2018 sampai dengan 2020 hanya sebesar 92,23% dimana hasil tersebut belum mencapai target kinerja yang seharusnya 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hasil kinerja dari karyawan PT Panorama JTB Tours Indonesia masih belum stabil karena setiap tahun nya masih

fluktuatif, yaitu hasil penilaian kinerjanya masih berubah- ubah (naik turun) setiap tahunnya.

Tabel 4. Data Penumpang Penerbangan Domestik

Bandara	Januari	Februari	Maret	April	Mei
Polonia	288.819	138.623	125.954	156.892	147.322
Soekarno Hatta	1.600.594	723.717	863.592	867.901	864.382
Juanda	553.747	257.149	280.060	291.600	295.221
Ngurah Rai	453.130	107.825	119.168	142.807	125.653
Hasanudin	308.503	93.528	105.850	108.831	111.989

Sumber : BPS 2020

Selain itu, selama pandemi Covid-19 berlangsung, timbul penurunan pada sub penerbangan domestik, yang juga dapat menjadi acuan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pada PT Panorama JTB Tours Indonesia. Menurut data BPS, sepanjang tahun 2020 terdapat penurunan pada sektor pariwisata, khususnya pada sub penerbangan domestik, penurunan terjadi sangat signifikan, mendekati 100%. Hal ini berimbas besar terhadap kuantitas penjualan Panorama JTB Tours Indonesia.

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan tersebut mengenai pentingnya *physical work environment*, kecerdasan emosional serta disiplin kerja sebagai komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Panorama JTB Tours Indonesia, penguji terpikat supaya melaksanakan observasi berjudul “PENGARUH *PHYSICAL WORK ENVIRONMENT*, *KECERDASAN EMOSIONAL* DAN *DISIPLIN KERJA* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PANORAMA JTB TOURS INDONESIA”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan pengendalian sumber daya manusia yang didalamnya terdapat pengorganisasian, perencanaan dan pengawasan serta pengarahan pemeliharaan hubungan kerja. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Sutrisno, 2017 hlm.6). Secara umum, sumber daya bisa digolongkan menjadi dua, yakni sumber daya manusia (*human resource*) serta sumber daya alam (*natural resource*). Pada ilmu manajemen dikenal adanya konsep 6M yakni *Man, Money, Material, Machine, Method*, serta *Market*. Sumber daya manusia pada

semua instansi, individu serta perusahaan ialah aset yang tak ternilai. Hal ini disebabkan adanya pengaruh dari manusia selaku pelaku utama yang membangkitkan bermacam sumber daya yang bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan selaku perolehan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Kinerja karyawan merupakan bukti kemampuan individu dalam berkontribusi terhadap organisasi. Colquitt, *et al* (2011) menyebutkan bahwasanya kinerja pegawai ialah gabungan kelakuan pegawai yang membagikan pengaruh, baik secara positif ataupun negatif pada pencapaian maksud instansi. Afandi (2018, hlm.83) berpendapat bahwasanya kinerja ialah hasil dari tindakan individu ataupun kelompok pada suatu instansi sejalan dengan kuasa serta tanggung jawab dalam usaha mencapai maksud instansi secara legal, berpedoman kepada hukum serta tidak berlawanan dengan etika serta perilaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor vital pada membangun kinerja karyawan pada perusahaan. Sebab lingkungan kerja berpengaruh langsung pada karyawan dalam merampungkan tugasnya. yang diharapkan kemudian dapat menaikkan kinerja pada instansi. Lingkungan kerja dapat dinyatakan ideal jikalau karyawan mampu menjalankan kewajiban secara maksimal, tentram, serta damai. Afandi (2018, hlm. 65) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja ialah semua kondisi yang terdapat disekeliling pegawai serta bisa berdampak pada karyawan pada melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padanya, contoh dengan terdapat penyejuk ruangan (AC), pencahayaan yang memadai serta lainnya.

Teori Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional ialah cara individu dalam bertindak pada respon atas suatu masalah yang dihadapi. Keahlian seseorang dalam memberikan solusi atas problematika yang terjadi dengan kondisi ideal merupakan sebuah definisi dari kecerdasan. Daniel Goleman, Mayer serta Salovey mengartikan kecerdasan emosional ataupun EQ selaku “kumpulan komponen dari kecerdasan sosial yang mengaitkan keahlian individu pada menghadapi perasaan sosial yang mengikutsertakan keahlian terhadap pihak lainnya, memilih segalanya serta memakai informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran serta perbuatan”. Goleman mengemukakan bahwasanya kecerdasan emosional menunjukkan keahlian individu dalam mengendalikan emosi diri dengan kecerdasan (*to manage our emotional life with intelligence*); melindungi keseimbangan antara emosi serta pelampiasannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) lewat pemahaman diri, pengontrolan diri, motivasi, empati serta kemahiran sosial.

Disiplin Kerja

(Sherlie & Hikmah, 2020 hlm.757) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja menunjukkan pendekatan konstruktif bagi karyawan ataupun pegawai yang mempunyai hak yang menyebabkan disiplin diindikasikan pada perbuatan bukan terhadap subyek. Secara garis besar, disiplin kerja menunjukkan karakteristik, perilaku, dan tindakan seseorang yang terbentuk. Dengan adanya pemahaman diri serta keinginan individu pada menjalankan eluruh aturan dan norma yang sudah ditetapkan instansi. Dengan adanya rasa kedisiplinan pada diri individu, sehingga hal tersebut mampu menambah hasrat kerja sesuai sasaran yang diinginkan pada sebuah instansi.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Radjab & Jam'an (2017, hlm.127) mengemukakan bahwasanya penggunaan analisis statistik deskriptif bermaksud untuk mengkaji data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang sudah terhimpun dari responden yang sudah ditentukan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Dalam analisis ini hanya berupa akumulasi data yang dasar pada format suatu deskripsi atau gambaran semata. Namun jikalau pada pelaksanaan penelitian dengan pengambilan sampel, analisis tersebut dapat menggunakan statistik deskriptif ataupun inferensial. Di penelitian ini, akan diberlakukan analisis deskriptif dengan cara melakukan penyebaran kuesioner secara online lewat link (tautan) berupa google form kepada para responden yang sudah sesuai dengan kriteria observasi, yang bertujuan agar mengetahui karakteristik responden, serta untuk mengetahui data observasi terhadap variabel yang diuji.

Analisis Statistik Inferensial

(Ghozali & Latan, 2015 hlm.47) menyatakan adanya tahapan analisis memakai PLS-SEM setidaknya melalui lima tahap dimana tiap tahap akan berpengaruh terhadap tahap selanjutnya. Berikut tahapan analisis menggunakan PLS-SEM. Adapun berdasarkan Sugiyono (2019, hlm.207) analisis inferensial merupakan sebuah metode dalam menganalisis data yang dipakai guna memutuskan sejauh mana persamaan antara perolehan hasil dari sebuah sampel dengan perolehan hasil yang nantinya dihasilkan dari populasi secara menyeluruh atau totalitas.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parsial (Uji t) dilaksanakan agar dapat mengetahui secara signifikan atau tidak signifikannya variabel PWE (X1) , KE (X2), dan DK (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adanya perumusan hipotesis pada penelitian ini yang akan dilaksanakan uji t (t-statistik) sebagai berikut :

1. Ho: $b_1 = 0$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel PWE (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Ha: $b_1 \neq 0$, maka terdapat pengaruh antara variabel PWE (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Ho: $b_2 = 0$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel KE (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Ha: $b_2 \neq 0$, maka terdapat pengaruh antara variabel KE (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. Ho: $b_3 = 0$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel DK (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6. Ha: $b_3 \neq 0$, maka terdapat pengaruh antara variabel DK (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen yang diteliti secara serentak mempengaruhi variabel (Ghozali, 2021, hlm. 73). Setelah diketahui seperti apa pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial maka selanjutnya penulis juga ingin meneliti bagaimana tiga variabel bebas dalam penelitian ini yakni budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara bersamaan berdampak pada variabel terikat yakni kepuasan kerja dengan menggunakan uji simultan (uji F). Pada pembahasan ini, uji simultan dilakukan dengan menggunakan metode penghitungan manual dengan rumus :

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

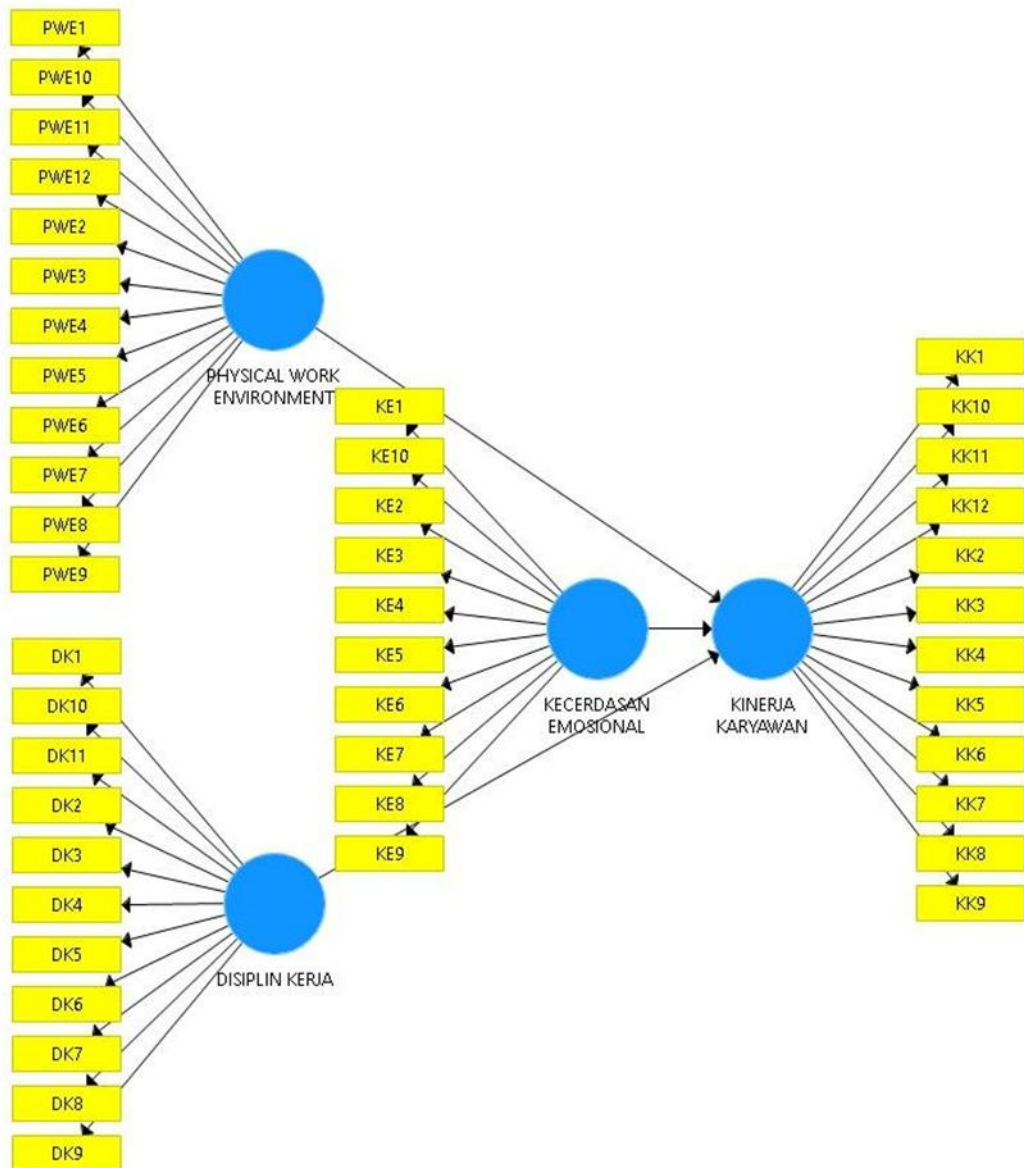
k = Jumlah Variabel Independen

Dalam penelitian ini uji F yang dilakukan menggunakan perbandingan F tabel dan F hitung serta derajat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05. Terdapat 2 kriteria dalam pengujian F ini, yakni:

- a. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Mengartikan bahwa tidak mempengaruhi signifikan bersama-sama.
- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak. dan H_a diterima. Mengartikan bahwa mempengaruhi secara signifikan bersama-sama.

Kerangka Model Penelitian

Adapun karena proses analisis menggunakan alat uji *Partial Least Square* (PLS), maka model kerangkanya juga menggunakan PLS. adapun penelitian ini menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen, *physical work environment*, kecerdasan emosional dan disiplin kerja sebagai variabel independennya. Berikut merupakan model diagram jalurnya:



Gambar 2. Kerangka Model Penelitian

Sumber: Hasil Output

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Indeks Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Hasil penginputan jawaban dari responden yang didapatkan dari persepsi responden dari variabel kinerja karyawan, dimana berisi berupa 12 butir pertanyaan berdasar atas indikator yang telah dibuat menjadi butir pertanyaan. selanjutnya merupakan analisis skor dan hasil atas jawaban responden terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	indeks
KK1	4	10	3	14	19	50	36,8
KK2	3	7	7	8	25	50	39
KK3	0	14	3	17	16	50	37
KK4	6	11	0	9	24	50	36,8
KK5	0	17	0	11	22	50	37,6
KK6	4	6	3	19	18	50	38,2
KK7	0	14	0	18	18	50	38
KK8	4	6	7	12	21	50	38
KK9	3	7	4	10	26	50	39,8
KK10	10	4	3	9	24	50	36,6
KK11	3	8	6	21	12	50	36,2
KK12	0	11	3	13	23	50	39,6
Rata-Rata Total Indeks							37.8

Sumber: Data diolah

Hasil perolehan dari analisis skor didapatkan, perolehan nilai tertinggi berdasarkan dari *three box method* diperoleh pada butir KK 9 sebesar 39,8. lebih lanjut pernyataan pada indikator KK 9 yakni “Memiliki perasaan nyaman ketika kerja”. Dengan demikian bahwa karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Analisis Indeks Jawaban Responden *Physical Work Environment*

Dari hasil jawaban responden yang diperoleh atas jawaban responden yang sudah menjawab kuesioner tersebut. Berikut terlampir hasil dan skor atas jawaban responden terhadap *physical work enviroment*.

Tabel 14. Hasil Jawaban Responden Terhadap Physical Work Environment

<i>Physical Work Environment</i>	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
PWE1	4	10	3	16	17	50	36,4
PWE2	4	10	3	14	19	50	36,8
PWE3	8	9	0	11	22	50	36
PWE4	4	10	0	12	24	50	38,4
PWE5	4	13	0	10	23	50	37
PWE6	0	17	0	16	17	50	36,6
PWE7	0	17	0	19	14	50	36
PWE8	0	13	4	9	24	50	38,8
PWE9	10	3	4	13	20	50	36
PWE10	6	8	0	15	21	50	37,4
PWE11	4	10	3	12	21	50	37,2
PWE12	0	7	6	19	18	50	39,6
Rata-Rata Total indeks							37,2

Sumber: Data diolah

Berlandaskan dari data diatas atas jawaban responden, maka nilai tertinggi hasil berdasarkan *three box method* ada pada butir PWE12 dengan nilai berjumlah 39,6. Selanjutnya PWE 12 ini berisi terkait dengan “Karyawan yang puas atas hubungan kerja dengan rekan kerja”. Berikut perolehan nilai terendah pada nilai 36 berada pada butir PWE 3, PWE7 dan PWE9 dengan nilai 36. hal ini menyatakan bahwa ” Ruangan yang luas memberikan kemudahan bagi saya dalam menyelesaikan pekerjaan”, “Karyawan merasa bahwa sirkulasi udara yang membuat semangat dalam kerja” serta “Ventilasi udara di tempat sudah baik”. Keseluruhan secara menyeluruh memperoleh hasil rata-rata skor jawaban atas responden yaitu sebanyak 37,2. Dalam hal ini menurut *three box method* masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut mejadikan bahwa karyawan sudah dapat menerapkan *physical work enviroment* di perusahaan.

Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

Terlampir hasil skor serta hasil dari jawaban responden atas variabel kecedasan emosional. Berikut adalah jawaban responden terhadap kecerdasan emosional.

Tabel 15. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	indeks
KE1	0	10	3	15	22	50	39,8
KE2	0	3	7	18	22	50	41,8
KE3	7	0	10	13	20	50	37,8
KE4	4	10	0	21	15	50	36,6
KE5	3	11	3	12	21	50	37,4
KE6	0	17	0	10	23	50	37,8
KE7	7	10	0	20	13	50	34,4
KE8	4	10	3	14	19	50	36,8
KE9	3	7	7	8	25	50	39
KE10	0	14	3	17	16	50	37
Rata-Rata Total Indeks							37,8

Sumber: Data diolah

Hasil dari perolehan nilai untuk indikator kecerdasan emosional diperoleh nilai tertinggi ada pada KE 2 sebesar 41,8. Perolehan tersebut dapat dikatakan masuk dalam kategori tinggi berdasarkan three box method. KE 2 pada bulir ini berisi terkait “Karyawan mampu bertindak sesuai atas keinginan tanpa adanya arahan”. Selanjutnya untuk kategori terendah jatuh pada bulir KE 7 sebesar 34,4. Pada bulir ini isi pertanyaannya yakni “Merasa prihatin dengan musibah yang menimpa karyawan tersebut diperusahaan”. Selanjutnya untuk keseluruhan nilai rata-rata dikategorikan dalam three box method ada pada posisi tinggi. Untuk perolehan nilai ini sebesar 37,8. sehingga dari keseluruhan maka diartikan dalam kesadaran emosional karyawan sudah mampu memberikan kecerdasan emosional di

perusahaan tersebut.

Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh hasil atas jawaban responden yang telah menjawab kuesioner. selanjutnya adalah hasil dan skor atas jawaban responden terhadap disiplin kerja.

Tabel 16. Hasil Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
DK1	6	11	0	9	11	50	36,8
DK2	0	17	4	11	22	50	37,6
DK3	4	6	4	19	18	50	38,2
DK4	0	14	0	18	18	50	38
DK5	4	6	7	12	21	50	38
DK6	3	7	4	10	26	50	39,8
DK7	10	4	3	9	24	50	36,6
DK8	3	8	6	21	12	50	36,2
DK9	0	11	3	13	23	50	39,6
DK10	4	10	3	16	17	50	36,4
DK 11	4	10	3	14	19	50	36,8
Rata-Rata Total Indeks							37,6

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil dari perolehan perhitungan maka diperoleh hasil tertinggi berdasarkan *three box method*, diperoleh pada bulir DK 6. Pada DK6 mendapatkan hasil sebesar 39,8. dimana DK 6 merupakan isi bulir pernyataan yaitu “Tidak menggunakan peralatan kerja untuk kepentingan pribadi maupun kelompok”. Berikutnya untuk hasil terendah ada pada bulir DK 8. Perolehan dari DK8 yaitu 36,2 dengan indikator pernyataan yang dilampirkan kepada responden yaitu “Karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja”. Selanjutnya untuk kategori

sedang yang berdasarkan dari perolehan *three box method* jatuh pada nilai rata-rata indeks yakni 37,6. Jadi untuk keseluruhan dikatakan bahwa karyawan sudah melakukan disiplin kerja dengan baik kepada perusahaan.

Pengaruh Physical Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian variabel pertama yaitu physical work environment (X1), hasil diperoleh bahwa physical work environment terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.183. Dari perhitungan uji t, variabel physical work environment dengan hasil t hitung $2.550 > t\text{-tabel}$ yaitu 1.67866, maknanya physical work environment berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan P value terhadap variabel physical work environment terhadap kinerja karyawan diperoleh angka $0.011 < 0.05$. Maka dari itu diperoleh kesimpulan variabel physical work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil pengujian variabel kedua yaitu kecerdasan emosional (X2), hasil diperoleh bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.181. Dari perhitungan uji t, variabel kecerdasan emosional dengan hasil t hitung $4.142 > t\text{-tabel}$ yaitu 1.67866, maknanya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan P value terhadap variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diperoleh angka $0.000 < 0.05$. Maka dari itu diperoleh kesimpulan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kemudian hasil pengujian variabel kedua yaitu kecerdasan emosional (X2), hasil diperoleh bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.181. Dari perhitungan uji t, variabel kecerdasan emosional dengan hasil t hitung $4.142 > t\text{-tabel}$ yaitu 1.67866, maknanya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan P value terhadap variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan diperoleh angka $0.000 < 0.05$. Maka dari itu

diperoleh kesimpulan variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adapun hasil pengujian variabel terakhir yaitu disiplin kerja (X3), hasil diperoleh bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.641. Dari perhitungan uji t, variabel disiplin kerja dengan hasil t hitung $13.446 > t\text{-tabel}$ yaitu 1.67866, maknanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil perhitungan P value terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka $0.000 < 0.05$. Maka dari itu diperoleh kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT JTB Tours Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa physical work environment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa karyawan telah merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh PT Panorama JTB Tours Indonesia. Kemudian tingkat kebisingan ruang kerja sudah cukup nyaman dan kondusif sesuai kemauan karyawan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT JTB Tours Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa karyawan telah mengerti tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang diberikan oleh PT Panorama JTB Tours Indonesia. Dan dapat memaknai tugas yang diberikan sebagai kewajiban

yang dijalankan dengan rasa senang dan nyaman, bukan sebagai tekanan yang memberatkan diri karyawan. Serta yang terpenting keterampilan bersosialisasi berhubungan satu sama lain antar karyawan PT Panorama JTB Tours Indonesia.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT JTB Tours Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh bahwa tanggung jawab atas tugas dan wewenang secara keseluruhan dikerjakan dengan baik serta sesuai kemampuan karyawan. Karyawan dilatih dan diberikan arahan agar mampu menjalankan pekerjaan sehari-hari sesuai SOP perusahaan taat akan aturan dalam bekerja di PT Panorama JTB Tour Indonesia semakin.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT JTB Tours Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa physical work environment, kecerdasan emosional dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila Physical Work Environment, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama tercipta dan terjalin meningkat maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan juga meningkat.