

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN
KERJA DI PT. ASI INDRAGIRI HILIR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Satu Strata (SI) Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

SILVIANA RIZKI
NIM. 11840221276

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
T.A 2022**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

والإتصالادعو ءككلية

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-Indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQSAH

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah penguji pada Ujian Munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini :

Nama : Silviana Rizki
Nim : 11840221276
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR

Telah dimunaqasyahkan pada sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah Dan Komunikasi pada :

Hari : Senin
Tanggal : 12 September 2022

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Senin 12 September 2022
Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Drs. H. Suhaimi, M.Ag
NIP. 19620403 199703 1 002

Sekretaris/ Penguji II

Edison, S. Sos., M.I.Kom
NIP. 130 417 119

Penguji III

Zulimri, S. Ag., MA
NIP. 19740702 200801 1 009

Penguji IV

Dr. H. Miftahudin, S.Ag., M.Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : Silviana Rizki

Nim : 11840221276

Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui
Ketua Program Studi
Bimbingan Konseling Islam

Zulamri, S.Ag., M.A

NIP.197407022008011009

Pembimbing,

Listiawati Susanti, M.A

NIP. 197207122000032003

**LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silviana Rizki

Nim : 11840221276

Tempat/Tanggal lahir : Bayas Jaya, 21 Agustus 2000

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja diPT. ASI INDRAGIRI HILIR”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencatumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Februari 2022

Yang membuat pernyataan,



SILVIANA RIZKI

NIM. 11840221276

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM 15 No. 155 Tuah Masani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: uin_suska@pekanbaru.indin.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : SILVIANA RIZKI
NIM : 11840221276
Judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI ECOGREEN INDUSTRIAL ESTATE PEKANBARU**
Telah Diseminarkan Pada:
Hari : Senin
Tanggal : 06 Desember 2021

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 06 Desember 2021

Penguji Seminar Proposal,

Penguji I,

Dr. Miftahuddin, M.Ag
NIP. 19750511 200312 1 003

Penguji II,

Fatmawati, M.Ed
NIP. 19690905 201411 2 001

pta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Nota Dinas
 Lampiran : 4 (eksemplar)
 Hal : Pengajuan Ujian Skripsi an. **Silviana Rizki**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara **Silviana Rizki NIM. 11840221276** dengan judul "**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR**" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasyah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian Surat Pengajuan ini kami buat, atas perhatian dan kesediaan Bapak diucapkan terima kasih,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pembimbing Agustus 2022

Listiawati Susanti, M.A

NIP. 197207122000032003



ABSTRAK

Silviana Rizki, (2022): **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang paling penting agar sebuah perusahaan berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan harus mampu menjaga kualitas sumber daya manusia salah satunya adalah dengan menjaga lingkungan kerja tetap baik, lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan karena lingkungan dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya di dukung oleh pencahayaan, kebersihan, kebisingan namun juga didukung oleh kemampuan mengelola emosi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosioal terhadap lingkungan kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor PT. ASI INDRAGIRI HILIR. Sampel penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*, kemudian menggunakan rumus slovin terpilih 30 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji regresi linear sederhana dan uji-t. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung ke karyawan sebanyak 30 kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel kecerdasan emosional terhadap variabel lingkungan kerja. Hasilnya diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% yakni $2,447 > 2,048$. Adapun dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R square* 0,673 atau 67,3% yakni berarti variansi variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, sisanya 32,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Silviana Rizki, (2022) : **The Effect of Emotional Intelligence on Work Environment at PT. ASI INDRAGIRI HILIR**

Human resource is one of the most essential elements which make a company run well. The company will not run and operate properly if the element is absent or have a bad quality, even though other resources have been met. In addition, the company must be able to maintain the human resource quality in order to achieve the goals, for example by maintaining a good work environment. It is very important for employees since it is able to provide encouragement and enthusiasm so that the work results of employees are more optimal. A good work environment is not supported by lighting, cleanliness, and noise, but it is also because of the ability to manage emotion.

The study aimed to find out the effect of emotional intelligence on work environment at PT. ASI INDRAGIRI HILIR. The populations were all employees at PT. ASI INDRAGIRI HILIR. In addition, there were 30 employees as the samples selected using the simple random sampling and Slovin formula. Data analysis techniques used were simple linear regression test and t-test. The result indicated that there was effect of emotional intelligence on work environment. Hypothesis test indicated that there was effect of emotional intelligence variable on work environment variable. The result was $t_{count} > t_{table}$ ($2.447 > 2.048$) at a significant level of 5%. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) showed that the number of Adjusted R square was 0.673% or 67.3 meaning that the variance of work environment variable could be explained by emotional intelligence variable. The rest was 32.7% which explained by other variables apart from research variables.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Environment



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala, serta shalawat beriringan salam bagi baginda Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam beserta keluarga dan sahabat. Atas segala rahmat dan hidayah-Nya peneliti ini akhirnya dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR ”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana lengkap pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak memiliki kekurangan baik dari segi penulisan, tata bahasa dan penyusunannya. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Selama menyelesaikan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Tauhid dan Ibunda Iin Kuraesin tercinta yang tak henti-hentinya memberi dukungan serta doa kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga perjuangan ayah dan ibu dapat balasan yang setimpal oleh Allah Subhanahuwa Ta'ala.
2. Prof Dr. Khairunnas Rajab M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Imron Rosidi. S,Pd., M.A. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang APL, Dr. Toni Hartanto, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang AUPK, Dr. H. Arwan, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang KK.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Bapak Zulamri, S.Ag., MA selaku Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Ibu Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Program Studi Bimbingan Konseling Islam.
5. Ibu Nurjanis, S,Ag., MA selaku Dosen Penasihat Akademik (PA)
6. Ibu Listiawati Susanti, S.Ag., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta pikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan pada penulis dalam menyelesaikan studi di Jurusan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan kemudahan dalam pelayanan administrasi.
9. Keluarga dan Saudara yang selalu memberi bantuan baik secara moril maupun materil, dukungan dan semangat yang tak henti-hentinya terimakasih atas dukungan dan doanya selama ini, khususnya Kakak saya Widi Rahayu dan Abang ipar saya Oky Sigit, serta tak lupa keponakan yang paling saya sayangi Hibban Al-Hudzaifi.
10. Sahabat terdekat saya yang selalu membantu dan menyemangati saya : Aisyah, Kurniawati, Agustina, Nurani, Yul Asnila, Melia Agustina terimakasih support dan semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
11. Teman-teman Program Studi Bimbingan Konseling Islam Angkatan 2018 khususnya Keluarga BKI Karir Industri KI A yang tak disebutkan namanya satu-satu.
12. Semua pihak yang belum dapat penulis sebutkan satu persatu, atas segala dukungan dan bantuan, penulis ucapkan terimakasih.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Atas segala kekurangan dan ketidak sempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 21 Maret 2022

Penulis,

SILVIANA RIZKI
NIM. 11840221276



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah	3
C. Identifikasi Masalah	5
D. Batasan Masalah.....	5
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian.....	6
G. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Terdahulu.....	7
B. Landasan Teori.....	9
C. Konsep Operasional	23
D. Kerangka Pemikiran.....	26
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	30
F. Teknik Analisis Data.....	32
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	36

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Analisis Instrumen	39
	B. Pembahasan	49
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	51
	B. Saran.....	51
	DAFTAR PUSTAKA	52
	LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Teori Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja	23
Tabel 2.2 Konsep Operasioal	25
Tabel 5.1 Uji Normalitas	39
Tabel 5.2 Uji Homogeitas	40
Tabel 5.3 Uji Variabel X	42
Tabel 5.4 Uji Variabel Y	43
Tabel 5.5 Uji Reliabilitas	44
Tabel 5.6 Uji Analisis Regresi Sederhana.....	46
Tabel 5.8 Uji Determinasi	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	38
Gambar 6.1	56
Gambar 6.2	56
Gambar 6.3	57
Gambar 6.4	57
Gambar 6.5	58
Gambar 6.6	58
Gambar 6.7	59
Gambar 6.8	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu jangka pendek ataupun jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh perusahaan agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia usaha dan tidak tergeser oleh pesaing-pesaing lainnya. Guna tercapainya tujuan perusahaan, Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya karyawan yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kunci pokok keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan karena lingkungan dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja karyawan lebih optimal. Menurut definisinya, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹

¹ Alex S. NitiseMITO, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE UGM, 1992), hlm 25.



Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, di antaranya ialah kecerdasan emosional.

Beberapa tokoh mengemukakan tentang teori kecerdasan emosional antara lain, Mayer & Salovey dan Daniel Goleman. Salovey dan Mayer² mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai, “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.”. Menurut Goleman³, kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Daniel Goleman⁴ mengatakan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Lebih lanjut Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Daniel Goleman (*Emotional Intelligence*) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau

² Salovey, P., Mayer, J., D. *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition, and Personality*. (1990)

³ Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak. Prestasi*. Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo. (Jakarta : PT Gramedia 2002), Hlm 512

⁴ Pengurus Pusat Ikatan notaris, *Jati Diri Notaris Indonesia* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2013), hlm 147.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan seseorang untuk memiliki hubungan sosial yang baik atau tidak, karena dengan kecerdasan emosional seorang pegawai mampu menghadapi kegagalan dan keinginannya serta mampu mengendalikan segala ego sehingga ia mampu untuk memahami orang lain sehingga tercipta suasana yang dinamis.

Penelitian Goleman dalam Wibowo⁵ mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbang sekitar 20% bagi faktor yang menentukan kesuksesan dalam hidup, sedangkan 80% lainnya dipengaruhi oleh kekuatan lain termasuk kecerdasan emosional. Dalam pernyataan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting.

Sikap perilaku karyawan terhadap pekerjaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Saya melihat di PT. ASI INDRAGIRI HILIR banyak karyawan yang tidak menyadari bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal yang mempengaruhi terciptanya lingkungan yang dinamis yaitu berasal dari kecerdasan emosional karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR**”

B. Penegasan Istilah

Agar mudah dipahami dan tidak menimbulkan penafsiran dalam mengartikan istilah yang ada dalam judul “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR*” maka penulis perlu memberikan penegasan istilah yang ada di dalamnya, sebagai berikut :

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 9.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Secara Konseptual

a. Kecerdasan Emosional

Pengertian kecerdasan emosional menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antarsesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Goleman mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa dan dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan, dan mengatur suasana hati. Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Dari teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memahami dan mengedalikan kondisi emosi.

Kecerdasan emosional bertumpu pada hubungan antara perasaan, watak, dan naluri moral yang mencakup pengendalian diri, semangat dan ketekunan, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan memecahkan masalah pribadi, mengendalikan amarah serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing lingkungan kerja adalah : Faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana yang ada di dalam maupun di luar sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi para karyawan di PT. ASI INDRAGIRI HILIR dalam menjalankan tugasnya. Dan peran lingkungan kerja ini sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja ini bertindak sebagai memberikan rasa aman, nyaman dan kondusif pada karyawan di lingkungan kerja PT. ASI INDRAGIRI HILIR.

2. Secara Operasional

Maksud dari judul penelitian “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR” yaitu untuk mengetahui dengan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah di PT. ASI INDRAGIRI HILIR sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang kecerdasan emosionalnya rendah.
2. Suasana lingkungan kerja belum nyaman.

D. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti serta agar lebih terfokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan permasalahan pada Kecerdasan Emosional.

Penelitian ini membatasi pada permasalahan kecerdasan emosional karena permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang ada dan penting untuk diteliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa hal sebagaimana yang telah terurai dalam alasan pemilihan judul, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja ?

F. Tujuan Penelitian

Sebagaimana permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka penulis tugas akhir ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat digunakan dari hasil penelitian adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi dibidang Konseling Industri.
2. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.
3. Diharapkan dari penelitian ini memberikan masukan dan umpan balik untuk organisasi atau instansi yang bersangkutan.
4. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan pengetahuan sekaligus untuk pengembangan organisasi dan instansi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Desta Natalia Christy Pardede dan Komang Rahayu Indrawati “Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada perempuan bekerja di Bali”⁶

Hasil dari penelitian ini adalah perempuan bekerja di Bali. Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner skala kecerdasan emosional, skala stres kerja dan skala motivasi kerja. Hasil dari uji analisis regresi ganda menunjukkan nilai $R=0,853$ ($p<0,05$) dan nilai $R\text{ square}=0,728$, yang berarti kecerdasan emosional dan stres kerja berkontribusi efektif sebesar 72,8% terhadap motivasi kerja pada perempuan bekerja di Bali. Koefisien beta terstandarisasi dari kecerdasan emosional menunjukkan nilai sebesar 0,142 ($p>0,05$) yang berarti bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien beta terstandarisasi dari stres kerja menunjukkan nilai sebesar - 0,789 ($p<0,05$) yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Persamaan pada penelitian ini adalah Sama pada salah satu variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan menggunakan penelitian kuantitatif.

⁶ Desta Natalia Christy Pardede dan Komang Rahayu Indrawati “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Perempuan Bekerja Di Bali”. (2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan perbedaannya pada variabel terikat,serta pada waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian.

2. Muhamad Toyib Daulay 2009 “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sejahtera Mandiri Medan”⁷

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan Muhamad toyib daulay (2009) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. Sinar sejahtera mandiri Medan. Persamaan peneliti ini dengan peneliti adalah variabel bebasnya sama-sama menggunakan kecerdasan emosional dan sama-sama menggunakan teori kecerdasan emosional dari Goleman. Sedangkan variabel terikatnya Muhamad toyib daulay menggunakan produktivitas karyawan, dan peneliti menggunakan variabel bebas lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar sejahtera mandiri Medan.

3. Lisda Rahmasari “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan”⁸

Penelitian Lisda rahmasari dengan judul Pegaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasa Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan Penelitian ini dengan Peneliti adalah Variabel bebasnya sama-sama menggunakan Kecerdasan emosional yang sama-sama menggunakan teori goleman. Akan tetapi pada penelitian Lisda rahmasari menggunakan tiga variabel bebas yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosioal, dan kecerdasan spiritual. Sedangkan variabel terikatnnya Lisda menggunakan Variabel Kinerja karyawan dan peneliti menggunakan Variabel lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan oleh Lisda adalah linear berganda sedangkan peneliti

⁷ Muhamad Toyib Daulay 2009 “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sejahtera Mandiri Medan” (2009)

⁸ Lisda Rahmasari “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” (2012)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan linear sederhana. Hasil penelitian Lisda menunjukkan hasil bahwa Kecerdasa Intelektual, Kecerdasan Emosional, da Kecerdasa Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Seorang ahli kecerdasan emosional, Goleman⁹ mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah- ubah setiap saat.

Untuk itu peranan lingkungan terutama orang tua pada masa kanak- kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. Orang yang pertama kali adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner¹⁰. Kecerdasan lain itu disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosi.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Hal tersebut seperti yang dikemukakan Patton¹¹ bahwa penggunaan emosi yang efektif akan dapat mencapai tujuan dalam membangun hubungan yang produktif dan meraih keberhasilan kerja.

⁹ Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional* (Jakarta : PT. Gramedia,2000), hlm 13.

¹⁰ Gardner, Howard.*Kecerdasan Majemuk*. (Terjemahan Drs. Alexander Sindoro). (Batam Centre: Interaksara. 2003)

¹¹ Patton, P.EQ (*Kecerdasan Emosional*) *Di Tempat Kerja*. (Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa.1998), Hlm 2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kecerdasan Emosional Dalam Islam

Seorang yang mempunyai kecerdasan emosional akan mampu menghadapi masalah dengan tenang dan sabar. Seseorang akan tetap berikhtiar terus menerus tanpa henti. Meraih sukses dengan kecerdasan emosional bukanlah pekerjaan yang ringan, kecuali bagi orang-orang yang beriman dan takut kepada Allah SWT. Ajaran Islam yang berhubungan dengan kecerdasan emosional dan spiritual seperti konsisten (*istiqomah*), kerendahan hati (*tawadzu'*), berusaha dan berserah diri (*tawakal*), ketulusan (*ikhlas*), totalitas (*kaffah*), keseimbangan (*tawazun*) integritas dan penyempurnaan (*ihsan*) semua itu dinamakan akhlakul karimah. Hal tersebut dijadikan sebagai tolak ukur kecerdasan emosional.¹²

Islam membahas permasalahan lebih rinci mengenai kehidupan. Salah satunya Islam menekankan pentingnya mengontrol dan mengendalikan emosi. Islam sebenarnya telah menjelaskan pentingnya kecerdasan emosional dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut sesuai dengan surat Al-Hajj ayat 46:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ
بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya : *maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta, ialah hati yang di dalam dada.*¹³

Hati yang dimaksud dalam ayat ini adalah akal sehat dan hati suci, serta telinga tanpa menyebut mata karena yang ditekankan adalah

¹² Agustin, Ari Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, Jakarta : Arga, 2001), hlm 199-200.

¹³ <https://tafsirweb.com/37143-quran-surat-al-hajj.html>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebebasan berfikir jernih untuk menemukan sendiri suatu kebenaran. Orang yang tidak menggunakan akal sehat dan telinganya, maka dinilai buta hati sebagaimana ayat tersebut.¹⁴ Sehingga hati memiliki peranan penting dalam menentukan tindakan seseorang, hati yang bersih hanya dimiliki oleh orang-orang yang bisa mengatur emosionalnya.

c. Teori Kecerdasan Emosional

Goleman mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah-ubah setiap saat.

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai tujuan.¹⁵ Sedangkan menurut Salovey and Mayer¹⁶ kecerdasan emosional juga diartikan suatu kemampuan khusus membaca perasaan terdalam orang yang melakukan kontak, dan menangani relasi secara efektif. Sementara pada saat yang sama dapat memotivasi diri sendiri dan memenuhi tantangan manajemen relasi. Kemampuan ini pada dasarnya dimiliki oleh strategi, motivator, pelatih, negosiator dan semua pengembang sumber daya manusia, mereka juga mendengar kata-kata yang tak terucapkan, pesan yang tak terdengar, melalui wajah dan bahasa tubuh sehingga dapat menyampaikan berita yang memiliki arti penting.

¹⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 3, (Jakarta :Penerbit Lentera Hati , 2002) hlm. 236-237.

¹⁵ Agustian, Ary Ginanjar. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual, ESQ Power*. (Penerbit arga. Jakarta. 2009), hlm 62

¹⁶ Salovey, P. & Mayer, J. D. *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, (1990), 9



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Adapun terdapat 5 (lima) faktor-faktor yang akan digunakan mengukur kecerdasan Emosional menurut Daniel Goleman¹⁷ yakni :

1) Mengenali Emosi Diri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri membuat kita lebih waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi. Kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi, namun merupakan salah satu prasyarat penting untuk mengendalikan emosi sehingga individu mudah menguasai emosi.

2) Mengelola Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Emosi berlebihan, yang meningkat dengan intensitas terlampau lama akan mengoyak kestabilan kita . Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3) Memotivasi Diri Sendiri

Meraih Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati,

¹⁷ Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ lebih penting daripada IQ.* (Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 2009) hlm 267-282.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4) Mengenal Emosi Orang Lain

Kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Menurut Goleman kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5) Membina Hubungan

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar sesama. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Terkadang manusia sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi (menurut Daniel Goleman)¹⁸

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan

¹⁸ Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*. (Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama, 2003) Hlm 42-43



emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosiberlangsung.

Faktor eksternal meliputi: (1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi dan (2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian dan Arti Penting

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas dipengaruhi oleh banyak factor. Factor – factor tersebut antara lain: Jumlah dan kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan , rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja dan masih banyak factor lain.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.¹⁹ Sedangkan lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan factor ini. Misalnya soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dalam pekerjaan.

b. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing²⁰ lingkungan kerja adalah : Faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Sedarmayanti²¹ lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sarwono²² lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari- hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi

¹⁹ Jurnal Dra. Umi Farida, MM, Sri Hartono, MM 2015 : 19

²⁰ Sihombing, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2004) Hlm 134

²¹ Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. (Jakarta : Mandar Maju, 2001) Hlm 21

²² Sarwono, *Teori-teori psikologi sosial*, (Jakarta : PT. Radja Grafindo. 2005) hlm 86



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

c. Indikator Yang Termasuk Lingkungan Kerja

Sedangkan yang termasuk Indikator-indikator yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Indikator-indikator tersebut antara lain²³:

1) Pewarnaan

Kita ketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia kita perhatikan misalnya warna – warna cerah (hijau, kuning, merah, dan sebagainya).

Pada umumnya lebih disukai oleh anak – anak. Demikian pula warna orange akan dapat merangsang orang untuk makan lebih lahap. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna – warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilihkan warna – warna yang dingin atau lembut. Misalnya: Cokelat muda/ krem, abu - abu muda, hijau muda dan sebagainya. Sedangkan warna putih ini banyak digunakan karena netral dan relative biayanya murah. Disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerja yang memerlukan ketelitian.

2) Lingkungan Yang Bersih Dapat Mempengaruhi Semangat dan Kegairahan Kerja.

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu kebersihan adalah pangkal kesehatan. Dalam Hadis Nabi dikemukakan antara lain “Kebersihan adalah sebagian dari iman”.

²³ Fanda, Umi. *Manajemen sumber daya manusia II*, (Ponorogo : Umpo Press, 2016)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Bayangkan apabila kita bekerja pada satu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, dan apalagi pekerjaan kita perlu konsentrasi yang tinggi. Maka kita tidak krasan/tidak betah ditempat kerja tersebut.

3) Penerangan Yang Cukup Tetapi Tidak Menyilaukan

Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan memerlukan ketelitian. Untuk melakukan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca – kaca pada jendela, plapon serta dinding, tetapi harus dijaga bahaya sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Apabila suatu ruangan membutuhkan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap orang yang sedang bekerja. Pada saat ini pada lampu neon misalnya, dapat menimbulkan penerangan yang kuat dan menghemat watt.

4) Pertukaran Udara Yang Baik Menyehatkan Badan

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara



yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama – tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada daerah – daerah yang panas seperti Jakarta, Semarang, Surabaya dan sebagainya. Ventilasi yang lebar ini akan menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga akan banyak karyawan yang jatuh sakit.

Selain ventilasi konstruktur gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah.

Selain itu maka luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang bisa menggunakan kipas angin, air condition (AC) dan sebagainya. Memang dengan menggunakan AC pada tempat – tempat yang udaranya kepenggapan menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan. Oleh karena itulah pada perusahaan atau instansi pemerintah banyak yang telah menggunakan AC pada ruang kerjanya. Tapi penggunaan AC ini ada juga efek negatifnya sebab ada karyawan yang alergi terhadap AC, juga dalam ruang tersebut banyak karyawan yang merokok justru kurang baik untuk kesehatan.

5) Musik Di Tempat Kerja

Pekerjaan yang dilakukan secara manual mempunyai tingkat kelelahan maupun kejenuhan yang tinggi, namun kelelahan maupun kejenuhan dapat dikurangi dengan mendengarkan musik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian yang dilakukan Teresa Lesiuk²⁴ mengenai pengaruh musik pada pekerjaan, ia menemukan bahwa orang yang mendengarkan musik mampu memenuhi tugasnya lebih cepat dan memiliki ide-ide lebih baik. Salah satu penyebabnya adalah karena musik meningkatkan mood.

Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang, akan kurang kelelahannya dan menjadi lebih tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tanpa diiringi genderang. Meskipun demikian dalam perusahaan bila music yang diperdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa music sama sekali.

Sebaliknya bila music yang diperdengarkan menyenangkan, maka music ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Timbul pertanyaan disini yaitu bagaimana music yang menyenangkan tersebut? Music yang menyenangkan tergantung kesenangan tersebut? Music yang menyenangkan tergantung penggemarnya. Misalnya music ciptaan Beethoven atau Mozart, meskipun merupakan music yang bermutu, tetapi bagi pendengar yang kebetulan pekerja kasar di Indonesia mungkin kurang dapat dinikmati. Hal ini lain bila yang diputar lagu dangdutnya Roma Irama. Sebenarnya dalam hal music selain dipilihkan yang menyenangkan, maka harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada music yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan adalah negatif. Misalnya anda ingin meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan dengan memperdengarkan music. Berdasarkan penelitian maka music yang disenangi adalah music gamelan. Memang lagu – lagu gamelan tersebut menyenangkan mereka, tetapi karena iramanya lambat maka pekerjaanpun menjadi

²⁴ Lesiuk, Teresa. *Bekerja Lebih Produktif Berkat Musik*. (2012) Diakses : 25 Mei 2014.



lambat sesuai dengan irama tersebut sehingga produktivitas menurun.

6) Jaminan Terhadap Keamanan Menimbulkan Ketenangan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman dimasa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman dimasa tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun.

Tetapi yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri seperti sepeda, sepeda motor, maupun scooter. Pada saat bekerja karyawan yang bekerja tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung.

Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan sering terjadi pencurian, maka hal ini akan dapat menimbulkan kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas. Keadaan ini menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerja menurun dan kerusakan makin bertambah. Oleh karena itulah penjagaan keamanan kendaraan dari pencurian dan kerusakan harus benar – benar diperhatikan.

Sebenarnya milik yang paling berharga bukanlah harta benda tetapi justru keamanan pribadi. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan hanya terbatas pada keselamatan kerja. Misalnya bagi seorang pekerja yang bertugas mengelas harus diberikan alat pelindung untuk melindungi terhadap keselamatan matanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap pekerja/karyawan untuk memakainya. Tapi dalam prakteknya di Indonesia saat ini (tahun 1982), selain banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut, karyawan itu sendiri sering mengabaikannya. Misalnya dalam perusahaan pengelasan meskipun perusahaan tersebut telah menyediakan alat untuk keselamatan serta telah pula melatihnya, tetapi karyawan tersebut ternyata banyak yang tidak mau menggunakan. Mungkin karena pertimbangan praktis, kesembronan manusia kekurangsadaran akan arti pentingnya. Keamanan di sini sebenarnya bisa lebih luas dari pada itu semua sehingga termasuk di sini konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Konstruksi gedung yang sudah tua tanpa adanya perbaikan sehingga sewaktu – waktu dapat runtuh berarti dapat membahayakan karyawan yang sedang bekerja. Bekerja dalam keadaan tempat yang demikian tentu akan menimbulkan kegelisahan, yang mana akan dapat mempengaruhi pekerjaannya.

7) Kebisingan Mengganggu Konsentrasi

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising, Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan tentu akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebiasaan, sehingga kebisingan tersebut tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi keadaan ini tidak terjadi pada setiap orang. Disamping itu untuk pekerjaan – pekerjaan tertentu yang perlu konsentrasi maka kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Misalnya seorang sedang mengedit sebuah naskah, dan atau



arsitektur sedang merencanakan gambar atau juga apoteker, akan dapat mengganggu konsentrasi mereka.

Oleh karena itu maka setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut, setidaknya – tidaknya mengurangi kebisingan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat peredam suara atau bilamana mungkin mengusahakan sedemikian rupa sehingga kebisingan menjadi berkurang. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan mesin diesel yang bunyinya sangat keras, maka dapat menempatkan mesin disel yang bunyinya sangat keras, maka dapat menempatkan mesin disel tersebut di bawah tanah. Tetapi bilamana kebisingan tersebut tidak dapat dikurangi, maka hendaknya perusahaan memperhatikan pekerjaan – pekerjaan tertentu yang mungkin dapat dikurangi gangguannya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan jalan memberikan tempat yang terpisah sehingga kebisingan tersebut tidak begitu mengganggu. Misalnya dalam suatu pekerjaan karoseri kendaraan bermotor suara bising itu sulit dihilangkan. Yang dapat dilakukan adalah untuk bagian administrasi dan bekel ditempatkan pada tempat tersendiri yang diberi penyekat sehingga suara bising tidak begitu terdengar.

Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan perasaan tergantung menjadi berkurang. Meskipun demikian kemungkinan dapat menimbulkan terganggunya kesehatan. Misalnya kebisingan dapat menimbulkan rusaknya telinga, dan bila mana biaya pengobatan menjadi tanggung jawab perusahaan maka berarti menambah beban biaya.

Kebisingan juga menimbulkan gangguan kepada tetangga – tetangganya, sehingga menimbulkan reaksi yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu bagaimana juga kebisingan haruslah diusahakan supaya berkurang, kalau seandainya usaha untuk menghilangkan sama sekali tidak dapat dilaksanakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1
Teori Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja

Kecerdasan Emosional	Lingkungan Kerja
Goleman mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah- ubah setiap saat.	Menurut Sihombing lingkungan kerja adalah : Faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

C. Konsep Operasional

Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Konsep operasional ini merupakan konsep yang di gunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penelitian penulis. Variabel penelitian adalah atribusi atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.²⁵

1. Kecerdasan Emosional

Seorang ahli kecerdasan emosional, Goleman²⁶ mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah- ubah setiap saat.

²⁵ Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.(Bandung: PT Alfabet. 2016), hlm 8

²⁶ *Ibid*

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja di sini dapat dilihat melalui tanggapan dari responden tentang lingkungan kerjanya, meliputi: pewarnaan, kebersihan, udara, penerangan, kebisingan, keamanan dan hubungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2
Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kecerdasan Emosional	Mengenali Emosi	Kesadaran Emosional
		Penilaian diri yang kuat
		Kepercayaan diri
	Mengelola Emosi	Jujur
		Tanggung Jawab
		Sungguh-sungguh
	Motivasi	Optimis
		Inisiatif
		Dorongan Berprestasi
		Menolong
	Empati	Memahami Orang Lain
	Membina Hubungan	Komunikasi
Manajemen Konflik		
Berteman		
Lingkungan Kerja	Pewarnaan Ruangan	Warna Dinding
		Komposisi Warna
	Kebersihan	Keadaan Ruang Kerja
Keadaan WC		
Keamanan dan Kesehatan	Pertukaran Udara	Suhu udara
		Alat Pengatur suhu Udara
	Penerangan	Fungsi Ventilasi
		Intensitas cahaya
	Keamanan	Jaminan Keselamatan Karyawan
		Jaminan Keselamatan Barang Karyawan
		Peralatan Keamanan
		Ancaman Pihak Luar
	Kebisingan	Kontruksi Ruang Kerja
		Alat Peredam Suara
		Pengaruh Kebisingan
	Hubungan Antar Karyawan	Komunikasi
Kerjasama		
Hubungan Dengan Atasan	Komunikasi	
	Perhatian	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat untuk menjelaskan pengaruh antara variabel sehingga lebih mudah dipahami. Kecerdasan emosional, Kecerdasan emosional seorang pegawai merupakan salah satu faktor seseorang untuk memotivasi dirinya. Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Agar lebih mudah dipahami, berikut membuat kerangka pemikiran penelitian ini dalam bentuk bagan, sebagai berikut :



E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas, maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh Kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja. Artinya jika karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosional yang baik maka lingkungan kerjanya juga menjadi lebih nyaman, begitu juga sebaliknya jika karyawan tersebut tidak memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik maka lingkungan kerja bisa saja menjadi tidak nyaman.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut Creswell²⁷, penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell²⁸ menyatakan bahwa, “pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka”.

Creswell²⁹ dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Selain itu, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono³⁰ adalah sebagai berikut:

²⁷ Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), Hlm 13

²⁸ *Ibid*

²⁹ *Ibid*

³⁰ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh keverdasan emosional terhadap lingkungan kerja di PT. ASI IDRAGIRI HILIR.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai dengan selesai di PT. ASI INDRAGIRI HILIR.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya.³¹

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.³²

Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 43 orang karyawan PT. ASI INDRAGIRI HILIR.

³¹ Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Penerbit Tarsito, 1996), Hlm 6

³² Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta.1998), Hlm 17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Menurut Arikunto³³, Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel.

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim³⁴ Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut.

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut³⁵.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple random sampling*. Menurut Sugiyono³⁶ teknik simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin dengan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = *Margin of error*, yaitu persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%.

$$n = \frac{43}{1 + 43 (0,1)^2}$$

³³ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm 131

³⁴ Nana Sudrajat dan Ibrahim, *Penelitian dan penilaian pendidikan*, (Bandung : Sinar Algensindo, 2004), Hlm 85

³⁵ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. (Bandung : ALFABETA), Hlm 81

³⁶ *Ibid*



$$n = \frac{43}{1,43}$$

$n = 30,06 =$ Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan pemilihan teknik yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab nya. Pengukuran pernyataan / pertanyaan responden menggunakan skala likert, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban

Pilihan sangat setuju (ss) : skor 5

Pilihan setuju (s) : skor 4

Pilihan kurang setuju (ks) : skor 3

Pilihan tidak setuju (ts) : skor 2

Pilihan sangat tidak setuju (sts) : skor 1

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data karyawan di PT. ASI INDRAGIRI HILIR.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah istilah yang menggambarkan kemampuan sebuah instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Misalnya peneliti ingin



mengukur suhu badan, instrumen penelitian yang valid untuk itu adalah alat pengukur suhu dan bukannya alat pengukur berat badan.

Maka validitas berarti membicarakan kesahihan sebuah alat ukur untuk mendapatkan data. Dengan demikian, maka alat pengukur harus memenuhi jumlah kriteria berikut. Pertama, instrumen penelitian tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Jika penelitian ingin mendapatkan tingkat persepsidemikian. Demikian juga jika peneliti misalnya bertujuan untuk mengetahui keadaan lingkungan pemukiman penduduk, maka instrumen penelitiannya harus mampu menjawab tujuan demikian.

Menjamin validitas, sebuah instrumen penelitian sebaiknya diuraikan dulu mengenai aspek-aspek yang terkandung di dalam variabel penelitian. Misalnya jika yang dimaksud oleh penelitian adalah pengetahuan kesehatan yang didefinisikan sebagai “ Pengetahuan mengenai kesehatan lingkungan pemukiman “, maka peneliti harus menguraikan terlebih dahulu hal-hal yang harus diketahui mengenai lingkungan pemukiman tersebut, Uraian tersebutlah yang dikembangkan di dalam instrumen penelitian.

Berkaitan dengan validitas, syarat kedua yang harus dimiliki sebuah instrumen penelitian yang baik adalah kemampuannya membedakan data yang bersumber dari variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian. Instrumen penelitian yang baik seharusnya mampu memperoleh data yang berbeda untuk tujuan yang berbeda pula.

2. Reliabilitas

Instrumen penelitian harus memenuhi syarat berikutnya, yaitu reliabilitas. Jika sebuah instrumen penelitian dapat mengukur sebuah variabel pada suatu saat dan kelak juga dapat digunakan di waktu lainnya untuk mengukur variabel yang sama, itu disebut sebagai reliabilitas. Jadi reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk tetap konsisten meskipun ada perubahan waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misalnya untuk mengukur tinggi badan unit analitis, alat ukurnya dinyatakan reliable jika tidak ada perubahan dalam hasil pengukuran.

Kekonsistenan instrumen penelitian amat diperlukan. Kita tidak mungkin mempercayai sebuah data yang dihasilkan oleh instrumen penelitian yang hasilnya berubah-ubah. Kita juga tidak mungkin memiliki sebuah kesimpulan jika data yang dihasilkan tidak dapat dipercaya.³⁷

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas dan uji homogenitas. Uji asumsi tersebut secara lebih jelas diuraikan sebagai berikut:

a. Normalitas

Uji normalitas yang lebih kompleks dan lengkap sering juga disebut dengan uji kesesuaian model yang dimaksudkan untuk menguji apakah model diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak³⁸.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui penyebaran dari distribusi data, apakah data menyebar secara normal atau tidak.

b. Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi dari data tersebut bersifat homogen atau heterogen. Uji homogenitas dilakukan terhadap variabel bebas (x) dan variabel terikat (y).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebar kepada responden.

³⁷ Syahrudin dan Salim, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2012)

³⁸ Riadi, Edi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Edisi 1. (Yogyakarta: ANDI.2016), Hlm 105



Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Korelasi *Pearson* dengan cara mengkolerasi setiap skor *item* dengan total *item* skornya. Total *item* skor adalah jumlah dari seluruh *item* pernyataan/pertanyaan yang ada pada suatu variabel.

Dalam menentukan suatu *item* valid atau tidak terdapat dua cara :

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka *item* valid, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka *item* tidak valid.
- Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka *item* tersebut valid, jika r hitung $< r$ tabel maka *item* dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner handal atau tidak, kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diajukan tetap stabil dan konsisten jika dilakukan pengisian ulang pada kuesioner tersebut.

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah salah satu regresi linier yang digunakan untuk mengistemasi hubungan antara dua variabel dalam penelitian kuantitatif. Dimana regresi linier ini mampu membuat satu asumsi tambahan yang mengkorelasikan antara variabel independen dan dependen melalui garis yang paling sesuai dari titik data garis lurus, artinya bukan kurva atau semacam faktor pengelompokan.

Analisis regresi biasanya digunakan dalam penelitian untuk menetapkan bahwa ada korelasi antar variabel. Akan tetapi korelasi tidak sama dengan sebab akibat adanya hubungan antar dua variabel tidak berarti yang satu menyebabkan yang lain terjadi. Bahkan garis dalam regresi linier sederhana yang cocok dengan titik data mungkin tidak menjamin hubungan sebab-akibat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun definisi regresi linier sederhana menurut sugiyono³⁹ yaitu, regresi linier sederhana adalah regresi linier yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kuasal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Cara hitung linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen atau terikat

X : Variabel independen atau bebas

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Nilai-nilai a dan b bisa dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum X Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum X Y) - (\sum X) (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dari perhitungan menggunakan rumus tersebut, peneliti bisa mengetahui seberapa kuat hubungan antara dua variabel dan dapat mengetahui nilai variabel terikat pada nilai tertentu dari variabel bebas.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, kita harus menetapkan terlebih dahulu hipotesis tersebut terlebih dahulu. Hipotesis adalah pernyataan yang kebenarannya masih lemah.

³⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung : ALFABETA, 2008)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selanjutnya agar pernyataan pada hipotesis tidak diragukan lagi maka kita melakukan pengumpulan data dan melakukan pengujian secara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis kita dapat memutuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak

5. Uji Determinasi

Menurut Ghozali⁴⁰, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.



⁴⁰ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT. AGRO SARIMAS INDONESIA merupakan salah satu perusahaan dibawah SARIMAS GROUP. Perusahaan ini terletak di daratan sumatra bagian tengah tepatnya berada di Jl. Lintas Rengat – Tembilahan Desa Bayas Jaya Kec. Kempas Kab. Indragiri Hilir Riau, dimana lokasi perusahaan berada dalam area sumber bahan baku yakni kelapa sawit yang sangat berlimpah di daerah ini.

PT. AGRO SARIMAS INDONESIA didirikan pada tahun 2003 dan mulai memproduksi pada pertengahan 2006. Selain memproduksi *Crude Palm Oil* (CPO) PT. ASI juga memproduksi inti sawit yang juga dipasarkan keberbagai daerah di sumatera seperti Padang dan Dumai. Dalam berproduksi PT. ASI mendapatkan bahan baku dari Petani Plasma dan Masyarakat Umum yang tergabung dalam Koperasi Citra Harapan yang saat ini dengan jumlah anggota sebanyak 5000 orang Petani. Supply bahan baku yang diterima oleh perusahaan PT. ASI mendapatkan rata-rata sebanyak 200-500 ton/hari. Sedangkan kapasitas produksi PT. ASI untuk saat ini baru mencapai 60 ton/jam dan kedepannya akan terus dikembangkan menjadi 2 x 60 ton/jam. Produk PT. ASI yang diproduksi di ekspor ke Belanda, Jerman dan Malaysia. Untuk kedepannya PT. ASI sedang memulai untuk menerapkan ISPO (*Indonesia Sustainable Palm Oil*) yang merupakan persyaratan wajib bagi semua Pabrik Pengolah Sawit yang berada di Indonesia.

2. Lokasi Penelitian

PT. Agro Sarimas Indonesia Perusahaan berada tepat dipinggiran jalan raya Jl. Lintas Rengat – Tembilahan Desa Sungai Gantang Kec. Kempas Kab. Indragiri Hilir Riau, Perusahaan berada tepat dipinggir jalan raya dan sungai indragiri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Visi dan Misi PT. Agro Sarimas Indonesia

- Visi

Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global.
- Misi

Mengelola agro industri kelapa sawit secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan umum, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

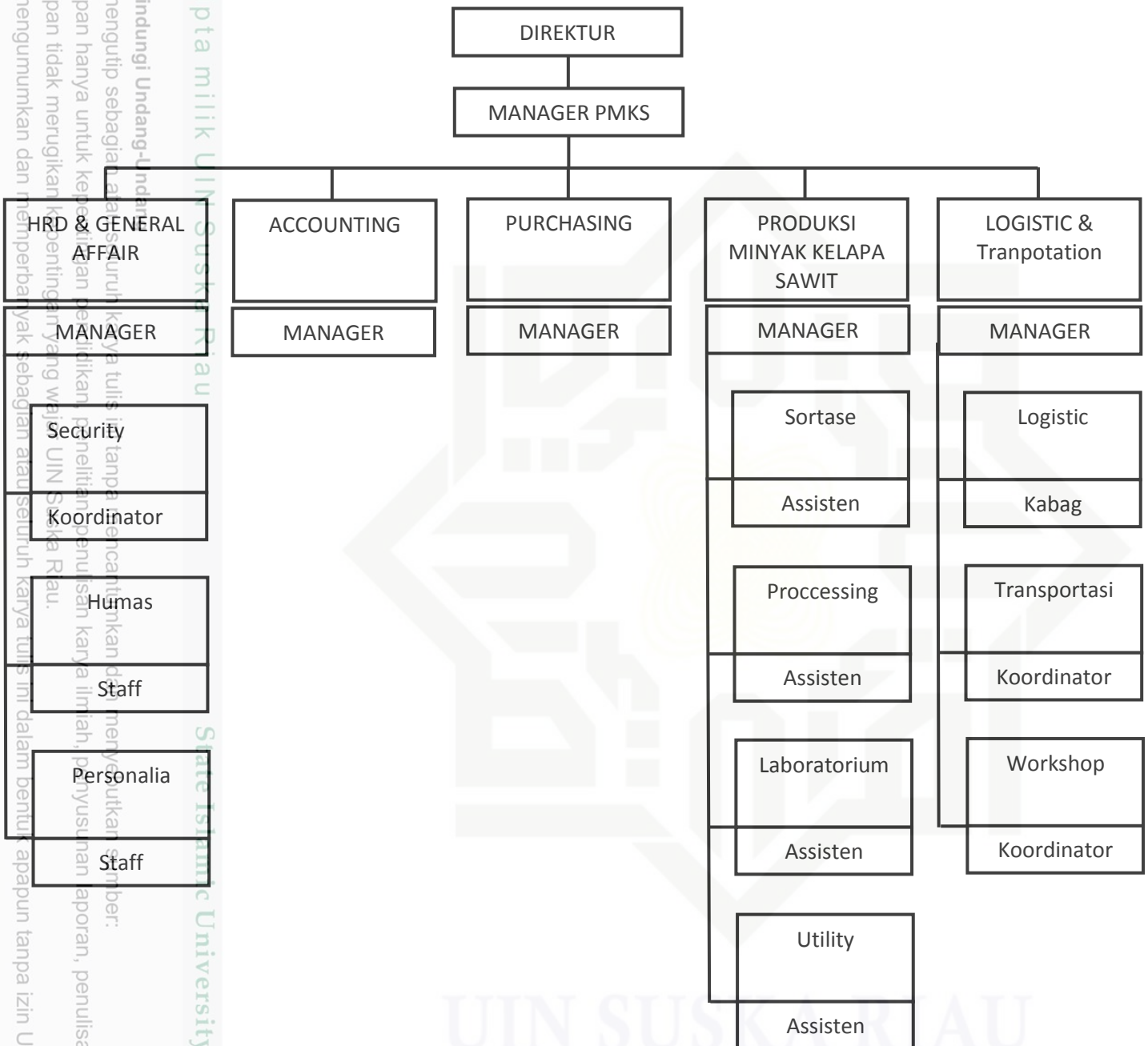
4. Struktur Organisasi PT. Agro Sarimas Indonesia

Organisasi adalah sekelompok orang yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit) kerja dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut dikoordinasikan. Selain itu, struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah, dan penyampaian laporan.

Suatu sistem pengorganisasian pada unit yang berbeda-beda memerlukan struktur organisasi yang dapat mempersatukan seluruh sumberdaya dengan cara yang teratur. Dengan struktur organisasi tersebut diharapkan setiap personil yang ada didalam organisasi dapat diarahkan sehingga mendorong mereka melaksanakan aktifitas masing-masing dengan baik dan mendukung tercapainya sasaran perusahaan dengan efektif dan efisien.

Struktur organisasi pada pabrik kelapa sawit PT. Agro Sarimas Indonesia dapat dilihat pada

Gambar 4.1.
Sumber HRD PT. ASI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan aporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja di PT. AGRO SARIMAS INDONESIA. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,447 dan t_{tabel} sebesar 2,048 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R square* 0,673 atau 67,3% yakni berarti variansi variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, sisanya 32,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

B. Saran

Berdasarkan penelitian di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan agar lebih memperhatikan bagaimana tingkat kecerdasan emosional dari karyawannya karena jika seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik maka lingkungan kerja yang tercipta juga baik.
2. Untuk Masyarakat semoga penelitian ini dapat membantu masyarakat dalam memahami kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar lebih membahas secara mendalam tentang faktor-faktor kecerdasan emosional dan lingkungan kerja.
4. Semoga Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional terhadap lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Agustin, Ari Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*, (Jakarta : Arga, 2009)
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFEUGM, 1992)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Creswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012)
- Fanda, Umi. *Manajemen sumber daya manusia II*, (Ponorogo : Umpo Press, 2016)
- Gardner, Howard. *Kecerdasan Majemuk*. (Terjemahan Drs. Alexande Sindoro). (Batam Centre: Interaksara. 2003)
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016)
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional* (Jakarta : PT. Gramedia, 2000)
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional : mengapa EQ lebih penting daripada IQ*. (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2009)
- Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*. (Jakarta: PT Gramedia. Pustaka Utama, 2003)
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*. (Yogyakarta: Andi, 2004)
- Lesiuk, Teresa. *Bekerja Lebih Produktif Berkat Musik*. (2012) Diakses : 25 Mei 2014.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Misbah, Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Volume 3, (Jakarta : Penerbit Lentera Hati , 2002)
- Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan penilaian pendidikan*, (Bandung : SinarBaru Algensindo, 2004)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Patton, P.EQ (*Kecerdasan Emosional*) Di Tempat Kerja. (Jakarta: PT. Pustaka Delapratasa, 1998)

Pengurus Pusat Ikatan notaris, *Jati Diri Notaris Indonesia* (Jakarta : GramediaPustaka Utama, 2013)

Riadi, Edi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Edisi 1. (Yogyakarta: ANDI.2016)

Salovey, P. & Mayer, J. D. *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, (1990).

Sarwono, *Teori-teori psikologi sosial*, (Jakarta : PT. Radja Grafindo. 2005)

Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. (Jakarta : Mandar Maju, 2001)

Sihombing, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: BalaiPustaka, 2004)

Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Penerbit Tarsito, 1996)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: PT Alfabet. 2016)

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2011)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. (Bandung: Alfabeta, 2012)

Syahrum dan Salim, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2012)

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011)

Jurnal :

Desta Natalia Christy Pardede dan Komang Rahayu Indrawati “*Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada perempuan bekerja di Bali*”. 2018

Jurnal Dra. Umi Farida, MM, Sri Hartono, MM 2015 : 19

Lisda Rahmasari “*Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*” (2012)

Muhamad Toyib Daulay 2009 “*Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Sejahtera Mandiri Medan*” (2009)

Website :

<https://tafsirweb.com/37143-quran-surat-al-hajj.html>

[Http://m.kompas.com/health/read/2012/08/13/14365695/Bekerja.Lebih.Produktif.Berkat.](http://m.kompas.com/health/read/2012/08/13/14365695/Bekerja.Lebih.Produktif.Berkat.)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANGKET PENELITIAN PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI PT. ASI INDRAGIRI HILIR

Data diri pribadi

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Lama bekerja :

**catatan: nama boleh inisial saja*

Petunjuk pengisian :

1. Bacalah baik-baik setiap butir pernyataan dan alternatif jawaban
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Berilah tanda (x) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :
 - a. **STS** : Sangat tidak setuju
 - b. **TS** : Tidak setuju
 - c. **KS** : Kurang setuju
 - d. **S** : Setuju
 - e. **SS** : Sangat setuju

Contoh Pengisian angket :

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Dengan siapapun saya berbicara, saya berusaha untuk menjadi pendengar yang baik				x	

Apabila saudara menjawab seperti diatas, berarti pernyataan tersebut sesuai dengan diri saudara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Apabila saudara ingin mengubah jawaban, coretlah jawaban yang salah tersebut kemudian pilihlah kembali jawaban yang saudara anggap paling sesuai dengan diri saudara.

Kecerdasan Emosional

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu terlambat untuk menyadari rasa marah yang timbul.					
2.	Saya dapat mengetahui hal-hal yang membuat saya menjadi marah.					
3.	Jika saya marah pada karyawan lain yang menyinggung perasaan saya biasanya saya berusaha mengendalikan rasa marah itu terlebih dahulu.					
4.	Walaupun dalam keadaan jengkel, saya tetap dapat mengerjakan tugas dengan baik.					
5.	Saya merasa kurang mampu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi.					
6.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas apapun dengan penuh keyakinan.					
7.	Saya kurang memperdulikan perasaan orang lain.					
8.	Saya berusaha untuk lebih menghibur teman yang sedang mengalami kesedihan.					
9.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan sungguh-sungguh					
10.	Saya berhati-hati dalam berbicara terutama pada teman yang perasaannya mudah tersinggung.					
11.	Saya sering ditunjuk untuk memimpin acara oleh karyawan lainnya.					
12.	Saya akan kehilangan kesabaran jika harus mendengarkan kesulitan orang lain.					
13.	Saya sulit bekerjasama dengan para karyawan lainnya.					
14.	Saya menghargai pendapat dari karyawan lain.					
15.	Saya berusaha untuk lebih dapat mengerti perasaan orang lain hanya dengan melihat mimik mukanya.					
16.	Saya mampu menjaga norma kejujuran terhadap diri sendiri.					
17.	Saya merasa senang jika saya bisa menyelesaikan tugas dengan baik.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan.					
2.	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan.					
3.	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas bekerja.					
4.	Saya terganggu apabila ada suara bising dari kendaraan ataupun suara karyawan.					
5.	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain.					
6.	Perusahaan tidak membedakan antar karyawan satu dengan lainnya					
7.	Saya merasa penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin bekerja.					
8.	Saya merasa atasan sudah memberi pekerjaan dengan bijak.					
9.	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.					
10.	Saya terganggu apabila ada getaran mekanis di tempat kerja.					
11.	Keamanan sekitar lingkungan kerja sudah aman.					
12.	Fasilitas kesehatan didapatkan karyawan sudah memuaskan karyawan.					
13.	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan.					
14.	Hubungan karyawan dengan atasan sudah baik dan menyenangkan.					
15.	Kebersihan lingkungan kerja sudah baik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau. State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skor Jawaban Kuesioner Variabel X

No	Nama	Item Jawaban																	Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	Fuad Somady	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	30
2	Eti	3	4	4	4	3	5	2	4	3	2	1	2	2	2	1	3	5	50
3	H. Hartono	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	2	4	3	4	5	67
4	Dalisman	5	5	4	1	5	1	2	2	2	3	5	1	5	2	2	3	2	50
5	Trisna Ningsi	3	4	4	4	2	4	1	5	5	2	2	2	3	3	4	2	2	52
6	Muslim	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	1	2	2	2	5	58
7	Dimas Rizki	3	4	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	40
8	Riyanto	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	1	2	2	4	4	4	4	51
9	Yusuf Efendi	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	5	5	53
10	Susi Nora	2	4	4	2	2	3	2	3	2	5	1	1	1	2	3	4	4	45
11	Andreas	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	43
12	Srini Sirin	4	3	4	4	4	5	1	5	5	5	4	1	1	5	5	3	1	60
13	Yuli Purwati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	5	4	3	4	5	63
14	Burhan	2	4	4	3	3	3	2	4	5	4	2	2	2	5	3	2	1	51
15	Firdaus	2	4	2	4	2	3	3	4	5	4	3	4	5	3	1	2	3	54
16	Ernita	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	3	2	1	2	3	2	55
17	Isro Alimin	3	4	4	4	5	2	4	3	3	3	4	3	3	1	4	5	5	60
18	Nasruddin Yusuf	5	3	2	2	1	3	2	4	2	4	3	4	3	4	5	2	4	53
19	Wildani Harahap	5	5	5	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	3	1	2	51
20	Diana	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	5	55
21	Noviardi	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	4	4	5	4	51
22	Feri Setiawan	5	4	3	5	1	2	2	4	5	2	3	2	1	2	1	4	4	50
23	Hasanuddin	5	3	2	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	46
24	Atung Riswanto	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	3	5	5	3	63

25	Suryadi	5	5	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	65
26	Yossep Manoppo	3	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	3	3	2	2	2	3	58
27	Ema Sugesti	4	4	2	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	65
28	Ander Liskar	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	2	2	60
29	Nicko Fetria	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	2	4	4	4	3	60
30	Nukea Aditiya	5	5	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	5	3	45
		112	119	109	105	93	95	81	97	99	93	78	76	79	83	90	97	98	1604



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau kutipan sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Skor Jawaban Kuesioner Variabel Y

No	Nama	Item Jawaban															Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Fuad Somady	5	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	30
2	Eti	4	2	2	3	1	2	2	2	3	4	5	5	5	5	5	50
3	H. Hartono	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
4	Dalisman	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	4	4	50
5	Trisna Ningsi	5	5	5	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	52
6	Muslim	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	59
7	Dimas Rizki	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	2	2	2	2	53
8	Riyanto	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	1	4	4	4	4	60
9	Yusuf Efendi	4	3	4	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	53
10	Susi Nora	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
11	Andreas	5	5	5	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	4	5	43
12	Srini Sirin	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	65
13	Yuli Purwati	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	63
14	Burhan	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	1	2	5	4	4	58
15	Firdaus	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	2	2	1	3	5	54
16	Ernita	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	55
17	Isro Alimin	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	Nasruddin Yusuf	4	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	53
19	Wildani Harahap	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3	2	2	1	2	2	51
20	Diana	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	Noviardi	5	5	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	5	3	2	50
22	Feri Setiawan	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	1	2	1	40
23	Hasanuddin	5	5	5	5	4	2	2	1	1	2	1	1	2	5	5	46
24	Atung Riswanto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

25	Suryadi	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
26	Yossef Manoppo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
27	Emas Sugesti	3	2	3	4	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	60
28	Ander Liskar	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	Nicko Fetria	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	Nukea Aditiya	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	40
	Jumlah																	1705

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Uji Normalitas data liliefors

Variabel X

x	f	z	fz	s(z)	f(z)-s(z)
30	1	-2,86068	0,002114	0,033333	0,03122
40	1	-1,64164	0,050332	0,066667	0,016335
43	1	-1,27593	0,10099	0,1	0,00099
45	2	-1,03212	0,151008	0,166667	0,015659
46	1	-0,91022	0,181354	0,2	0,018646
50	3	-0,4226	0,336293	0,3	0,036293
51	4	-0,3007	0,381823	0,433333	0,051511
52	1	-0,17879	0,42905	0,466667	0,037616
53	2	-0,05689	0,477317	0,533333	0,056016
54	1	0,065016	0,525919	0,566667	0,040747
55	2	0,18692	0,574138	0,633333	0,059195
58	2	0,552632	0,709742	0,7	0,009742
60	4	0,79644	0,787112	0,833333	0,046221
63	2	1,162153	0,877413	0,9	0,022587
65	2	1,405961	0,920132	0,966667	0,046535
67	1	1,649769	0,950505	1	0,049495
832	30				

Lh	0,059195
Lt	0,161761

VARIABEL Y

y	f	z	fz	s(z)	f(z)-s(z)
30	1	-2,22861	0,01292	0,033333	0,020413
40	2	-1,39807	0,081046	0,1	0,018954
43	1	-1,14891	0,125297	0,133333	0,008037
45	1	-0,9828	0,162852	0,166667	0,003814
46	1	-0,89975	0,184127	0,2	0,015873
50	3	-0,56753	0,285176	0,3	0,014824
51	1	-0,48448	0,314023	0,333333	0,019311
52	1	-0,40143	0,344053	0,366667	0,022614
53	3	-0,31837	0,375101	0,466667	0,091565
54	1	-0,23532	0,406981	0,5	0,093019
55	1	-0,15227	0,439489	0,533333	0,093844
58	2	0,096896	0,538596	0,6	0,061404
59	1	0,17995	0,571404	0,633333	0,061929
60	2	0,263003	0,603726	0,7	0,096274

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

63	1	0,512165	0,695732	0,733333	0,037601
65	1	0,678272	0,7512	0,766667	0,015466
67	1	0,844379	0,800771	0,8	0,000771
75	6	1,508809	0,934326	1	0,065674
966	30				

lh	0,096274
lt	0,161761

Uji Homogeitas

F-Test Two-Sample for Variances

	Variable 1	Variable 2
Mean	53,46666667	56,83333333
Variance	67,29195402	144,9712644
Observations	30	30
df	29	29
F	0,46417443	
P(F<=f) one-tail	0,021450183	
F Critical one-tail	0,537399965	

f hitung	0,464174
f tabel	0,54
varians 1	67,29195
varians 2	144,9713

Korelasi

Regression Statistics	
Multiple R	0,820557329
R Square	0,673314331
Adjusted R Square	0,661646985
Standard Error	7,00367506
Observations	30

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Determinasi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,820557329
R Square	0,673314331
Adjusted R Square	0,661646985
Standard Error	7,00367506
Observations	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 ASI
 UIN SUSKA RIAU

PT.AGRO SARIMAS INDONESIA

Nomor : 010/UM/ASI/EXT/I/2022
 Perihal : **Balasan Surat**

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
 Di Pekanbaru

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat No. 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/9 tentang Rekomendasi untuk Penelitian dalam rangka penulisan Skripsi di Perusahaan Kami atas nama :

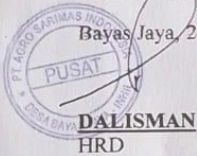
N a m a	: SILVIANA RIZKI
NIM	: 11840221276
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Fakultas	: Dakwah dan Komunikasi

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :

“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR”

Demikian surat ini kami sampaikan untuk diketahui dan maklumi, dan terima kasih

Bayas Jaya, 20 Januari 2022



DALISMAN
 HRD

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dokumentasi :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR

GAMBAR 6.1. Dokumentasi Pribadi Penelitian



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR

GAMBAR 6.2. Dokumentasi Pribadi Penelitian



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR
GAMBAR 6.3. Dokumentasi Pribadi Penelitian



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR
GAMBAR 6.4. Dokumentasi Pribadi Penelitian

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR

GAMBAR 6.5. Dokumentasi Pribadi Penelitian



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR

GAMBAR 6.6. Dokumentasi Pribadi Penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR
GAMBAR 6.7. Dokumentasi Pribadi Penelitian



PT. AGRO SARIMAS INDONESIA INDRAGIRI HILIR
GAMBAR 6.8. Dokumentasi Pribadi Penelitian

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : B- 3222/Un.04/PP.00.9/06/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Penunjukan Pembimbing
a.n. **Silviana Rizki**

Pekanbaru, 18 Juni 2021

Kepada
Yth. **Listiawati Susanti, MA**
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **Silviana Rizki** NIM. **11840221276** dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Bayas Biofuels Indragiri Hilir”** saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu **6 (enam) bulan.**

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,



Dr. Nurdin, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan :
Yth. Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

RIWAYAT HIDUP PENULIS



SILVIANA RIZKI, lahir di Bayas Jaya pada tanggal 21 Agustus 2000. Anak kedua dari 2 bersaudara, dari pasangan ayahanda Tauhid dan ibundaIn Kuraesin. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah TK Asiyah, SD Negeri 010 Bayas Jaya lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kempas, setelah menyelesaikan pendidikan SMP pada tahun 2015, Penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Rengat dan lulus pada tahu 2018. Tak cukup mengenyam pendidikan selama 9 tahun, penulis pun melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Negeri dengan mengambil program studi Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau. Sebagai tugas akhir perkuliahan penulis melaksanakan penelitian eksperimen pada bulan Februari 2022 di PT. AGRO SARIMAS IDONESIA dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Lingkungan Kerja di PT. ASI INDRAGIRI HILIR”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.