

# Kecerdasan Emosional, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mooij di Kota Denpasar

Anak Agung Sagung Dara Triana <sup>1\*</sup>, Ida Bagus Gde Agung Yoga Pramana <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

\* Corresponding Author: [sagungdara4@gmail.com](mailto:sagungdara4@gmail.com)

**Abstrak:** This research aims to examine the effect of emotional intelligence, communication, and the work environment on employee performance at Mooij, located in Denpasar City. The study employs a quantitative approach using a survey method, with a saturated sample consisting of 100 employees. Data were obtained through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, along with t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings reveal that emotional intelligence has a negative and significant influence on employee performance ( $B = -0.223$ ; Sig. = 0.019), while communication demonstrates a positive and significant effect ( $B = 0.228$ ; Sig. = 0.042). In contrast, the work environment is found to have a negative and significant effect on employee performance ( $B = -0.229$ ; Sig. = 0.019). Simultaneously, emotional intelligence, communication, and the work environment collectively have a significant impact on employee performance, as indicated by an F-value of 4.001 and a significance level of 0.019, with these variables accounting for 75.6% of the variance in employee performance. These results emphasize the critical role of effective communication and appropriate work environment management in improving employee performance. Additionally, the development of emotional intelligence should be carefully managed to prevent potential declines in performance. The study offers practical insights for Mooij's management in formulating human resource strategies aimed at enhancing employee performance.

**Keywords:** Communication; Denpasar; Emotional Intelligence; Employee Performance; Work Environment.

**Abstract:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan di Mooij di Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif melalui metode survei, dengan sampel jenuh sebanyak seratus pekerja. Data dianalisis menggunakan koefisien determinasi, uji t, uji F, dan regresi linier berganda setelah dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan. Dengan nilai  $F = 4,001$  dan signifikansi 0,019, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mampu menjelaskan 75,6% dari variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen komunikasi yang efektif dan pengelolaan lingkungan kerja yang tepat sangat penting; namun, peningkatan kecerdasan emosional harus diperhatikan agar kinerja tidak turun. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola Mooij dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Denpasar; Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan; Komunikasi; Lingkungan Kerja.

Naskah Masuk: 22 Oktober 2025

Revisi: 21 November 2025

Diterima: 28 Desember 2025

Terbit: 31 Desember 2025

Versi sekarang: 31 Desember 2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi karena berfungsi sebagai inti dari semua operasi bisnis (Ali et al., 2022). SDM tidak sekadar tenaga kerja, melainkan elemen yang perlu dikembangkan dan dilatih untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi (Hasibun, 2023). Kualitas dan kompetensi SDM berpengaruh langsung terhadap efektivitas pengambilan keputusan, koordinasi, dan komunikasi antarbagian, sehingga pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci utama keberhasilan perusahaan (Ainiyah, 2025).

Kinerja karyawan mencerminkan kualitas SDM dalam organisasi dan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, motivasi, dan pemanfaatan waktu yang efektif (Iskamto, 2021). Berbagai faktor memengaruhi kinerja, termasuk kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja. Memahami pengaruh faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sehingga mendukung pencapaian target organisasi.

Kecerdasan emosional menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan karena meliputi kemampuan individu mengelola motivasi, mengendalikan emosi, dan tetap stabil menghadapi tekanan (Ginoga et al., 2023). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu menyelesaikan konflik, menjaga suasana kerja yang kondusif, dan mempertahankan prestasi (Hasibuan, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja (Sefira et al., 2023), meskipun ada temuan yang berbeda seperti Rahmazani (2025) yang menyatakan pengaruh positif namun tidak signifikan.

Komunikasi internal juga berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan berbagi informasi, membangun hubungan sosial, serta memengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Rachman & Aslamawati, 2023). Studi Mawardi et al. (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang baik meningkatkan efisiensi kerja dan pencapaian target perusahaan, walaupun penelitian lain menemukan pengaruh positif namun tidak signifikan (Ramadanis et al., 2023), sehingga diperlukan kajian lebih mendalam. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memengaruhi produktivitas karyawan.

Kondisi fisik yang nyaman seperti pencahayaan, AC, dan fasilitas kerja mendukung fokus dan kenyamanan (Felly, 2025). Sementara lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan memengaruhi suasana kerja dan motivasi (Mooij, 2025). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil variatif terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, baik positif signifikan (Heryanti et al., 2023) maupun negatif signifikan (Sabilalo et al., 2023).

Kasus pada perusahaan lokal Mooij, pelopor fashion tas kulit di Denpasar, menunjukkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada realisasi penjualan di bawah target tahun 2023 dan 2024, serta adanya keluhan konsumen terkait pelayanan. Masalah ini diduga terkait rendahnya kecerdasan emosional karyawan, komunikasi internal yang tidak efektif, serta ketidakharmonisan lingkungan kerja nonfisik (Sihotang, 2024). Ketidakkonsistenan hasil studi terdahulu menekankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mooij di Kota Denpasar.

## 2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara sah dan bertanggung jawab (Widayanti, 2022). Indikator (Silaen et al., 2021):

- a. Kualitas Kerja :kesempurnaan tugas sesuai keterampilan.
- b. Kuantitas Kerja : jumlah output yang dihasilkan.
- c. Ketepatan Waktu : menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- d. Komitmen : tanggung jawab terhadap perusahaan.

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain untuk mengambil keputusan yang tepat (Fitrianda, 2025). Indikator (Tokan, 2023):

- a. Kesadaran Diri : memahami perasaan dan dampaknya.
- b. Pengaturan Diri : mengendalikan dan mengekspresikan emosi.
- c. Motivasi : dorongan untuk berprestasi dan bertahan menghadapi kegagalan.
- d. Empati : memahami perasaan dan perspektif orang lain.
- e. Keterampilan Sosial : membangun dan mempertahankan hubungan efektif.

### Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dan perasaan secara langsung maupun melalui media, baik verbal maupun nonverbal, dengan adanya umpan balik (Pratiwi & Farouk, 2023). Indikator (Robbins & Judge, 2021):

- a. Keterbukaan Komunikasi : aliran informasi yang transparan.
- b. Keteraturan Komunikasi : komunikasi berlangsung rutin dan konsisten.
- c. Kesempatan Partisipasi : ruang bagi karyawan untuk memberi masukan.
- d. Kualitas Komunikasi : pesan jelas, mudah dipahami, dan tepat sasaran.
- e. Penggunaan Teknologi Komunikasi : memanfaatkan media untuk efisiensi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya, termasuk kondisi fisik, sosial, dan organisasional (Arrozak, 2023). Indikator (Sihaloho & Siregar, 2020):

- a. Penerangan : kualitas cahaya yang memadai untuk pekerjaan.
- b. Pertukaran Udara : ventilasi dan sirkulasi udara yang cukup.
- c. Kebisingan : gangguan suara yang memengaruhi konsentrasi.
- d. Keamanan : tersedianya perlindungan dan keselamatan kerja.

### **3. Metode yang Diusulkan**

Penelitian ini dilakukan di Mooij, Kota Denpasar, yang berlokasi di Jl. Bypass Ngurah Rai No.225x, Sesean, Denpasar Selatan, Bali 80223. Seluruh karyawan terlibat dalam penelitian ini, yang diambil sebagai sampel jenuh. Data penelitian adalah data kuantitatif yang dikumpulkan melalui angket skala Likert 5 poin. Data primer berasal dari kuesioner dan karakteristik responden, dan data sekunder berasal dari keluhan tamu dan sejarah perusahaan. Alat tersebut diuji untuk validitas jika koefisien korelasi  $r$  lebih dari 0,30 dan reliabilitas jika Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didukung uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji  $t$  untuk pengaruh parsial, dan uji  $F$  untuk pengaruh simultan, dengan kriteria signifikan jika nilai  $p < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  serta  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (Sugiyono, 2023).

### **4. Hasil dan Pembahasan**

Responden penelitian adalah karyawan MOOIJ Kota Denpasar. Jumlah responden total seratus. Hasil analisis data adalah sebagai berikut:

#### **Hasil Instrumen Data**

##### ***Uji Validitas Data***

Setiap item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi Pearson di atas 0,30 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Semua instrumen tersebut dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

##### ***Uji Reliabilitas Data***

Setiap alat penelitian yang mencakup variabel kecerdasan emosional, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa semua alat tersebut reliabel, yang berarti mereka dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. but reliabel, sehingga dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### ***Uji Normalitas***

Nilai nilai asimetri sigmoid dua ekor adalah 0,200 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. 4.2.2 Uji Multikolinearitas: Variabel bebas memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih rendah dari 10, dengan toleransi berkisar antara 0,879 dan 0,998, dan VIF berkisar antara 1,002–1,138. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel bebas. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Dengan demikian, semua variabel yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat digunakan secara layak untuk analisis regresi lebih lanjut.

##### ***Uji Heteroskedastisitas***

Penelitian menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas; masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Regresi Linear Berganda

Model		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	62.200	5.539		11.229	.000
	Kecerdasan Emosional	-.223	.344	-.064	2.647	.019
	Komunikasi	.228	.308	.078	2.738	.042
	Lingkungan Kerja	-.229	.096	-.252	2.388	.019

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 62,200 - 0,223X_1 + 0,228X_2 - 0,229X_3 + e$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 62,200  
Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja berada pada nilai nol (0), maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai konstan sebesar 62,200.
- Koefisien regresi Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) = -0,223  
Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kecerdasan emosional justru menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,223. Dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05, maka variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Koefisien regresi Komunikasi ( $X_2$ ) = 0,228  
Nilai koefisien positif berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,228. Nilai signifikansi 0,042 < 0,05 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) = -0,229  
Koefisien bernilai negatif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,229. Dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05, variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

**Koefisien determinasi**

Adapun Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.756	2.383

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,756.

$$D = \text{Adjusted } R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,756 \times 100\%$$

$$D = 75,6\%$$

Hasil perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat menyumbang 75,6% variasi variabel kinerja karyawan. Variabel lain di luar model penelitian memengaruhi 24,4% dari variasi tersebut.

### Hasil Uji t

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat hasil Uji Parsial t dapat dilihat seperti pada tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.200	5.539		11.229	.000
	Kecerdasan_Emosional	-.223	.344	-.064	2.647	.019
	Komunikasi	.228	.308	.078	2.738	.042
	Lingkungan_Kerja	-.229	.096	-.252	2.388	.019

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Tabel 3 menunjukkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing kurang dari 0,05:

#### ***Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan***

Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi yang bernilai negatif dan signifikan ( $B = -0,223$ ;  $Sig. = 0,019$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional justru berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, kecerdasan emosional terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### ***Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan***

Variabel komunikasi menunjukkan koefisien regresi positif dan signifikan ( $B = 0,228$ ;  $Sig. = 0,042$ ). Hal ini mengandung makna bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan. Oleh karena itu, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi negatif dan signifikan ( $B = -0,229$ ;  $Sig. = 0,019$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji F

Berikut hasil uji kelayakan model (Uji F) ditunjukkan pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4.** Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.800	3	8.267	4.001	.019 <sup>b</sup>
	Residual	396.640	96	4.132		
	Total	421.440	99			

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Nilai F, berdasarkan Tabel 4, adalah 4,001, dengan tingkat signifikansi 0,019, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan komunikasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

## Pembahasan

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Mooij di Kota Denpasar

Hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi  $-0,223$ , nilai t hitung  $2,647$ , dan nilai signifikansi  $0,019$ , yang lebih rendah dari  $0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mooij di Kota Denpasar. Meskipun nilai koefisiennya negatif, hasil ini tetap menunjukkan adanya pengaruh yang nyata, yang menunjukkan bahwa perubahan dalam kecerdasan emosional berkontribusi terhadap perbedaan kinerja karyawan.

Kualitas kerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan sosial, kesadaran diri, kemampuan mengatur diri, dan empati, menurut teori kecerdasan emosional Goleman. Karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih stabil, memotivasi diri, dan berhasil dalam berbagai situasi. Ini sejalan dengan studi Suwandewi. Hasil menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mooij di Kota Denpasar. Meskipun nilai koefisiennya negatif, hasil ini tetap menunjukkan adanya pengaruh yang nyata, yang menunjukkan bahwa perubahan dalam kecerdasan emosional berkontribusi terhadap perbedaan kinerja karyawan.

Kualitas kerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan sosial, kesadaran diri, kemampuan mengatur diri, dan empati, menurut teori kecerdasan emosional Goleman. Karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih stabil, memotivasi diri, dan berhasil dalam berbagai situasi.

### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Mooij di Kota Denpasar

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki koefisien regresi  $0,228$ , nilai t hitung  $2,738$ , dan nilai signifikansi  $0,042$ , yang masing-masing lebih rendah dari  $0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Mooij di Kota Denpasar. Artinya, semakin baik komunikasi antar karyawan dan atasan dengan bawahan, semakin baik kinerja.

Suasana kerja yang harmonis, kurangnya kesalahpahaman, dan koordinasi yang lebih efektif dicapai melalui komunikasi yang baik. Komunikasi, dalam teori komunikasi organisasi, adalah cara untuk menyampaikan informasi, instruksi, dan umpan balik yang sangat memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2023), Rahmi & Putra (2023), Amaludin (2024), Butarbutar & Rajagukguk (2023), dan Mawardi et al. (2024), komunikasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Mooij di Kota Denpasar.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mooij di Kota Denpasar

Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi  $-0,229$ , nilai t hitung  $2,388$ , dan nilai signifikansi  $0,019$ , masing-masing lebih rendah dari  $0,05$ , menurut hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 4.20. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga lingkungan kerja pada Mooij di Kota Denpasar berdampak negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Dengan adanya pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, tingkat kebisingan yang rendah, dan keamanan kerja yang terjamin, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Karyawan lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka ketika kondisi kerja mereka baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryanti et al. (2021), Kusumastuti et al. (2023), Budirianti et al. (2023), Ramadhan (2024), dan Bintari et al. (2023), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan negatif.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada Mooij di Kota Denpasar

Nilai F hitung sebesar 4,001 dengan nilai signifikansi 0,019, yang lebih kecil dari 0,05, ditampilkan sebagai hasil pengujian simultan dengan uji F pada Tabel 4.21. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H4 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan kecerdasan emosional secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mooij Kota Denpasar.

Secara teoritis, ketiga faktor ini, baik internal maupun eksternal, saling mempengaruhi kinerja individu. Komunikasi menjadi jembatan dalam proses kerja, dan kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola diri dan interaksi sosial. Kombinasi dari ketiganya menghasilkan sistem kerja yang konsisten yang memungkinkan peningkatan kinerja. Studi Rauf et al. mendukung temuan penelitian ini Rauf et al. (2023), Sunarto et al. (2024), dan Butarbutar & Rajagukguk (2023) yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan di Mooij Kota Denpasar disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi melalui keterbukaan. Kesimpulannya adalah bahwa komunikasi memiliki pengaruh paling besar dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh negatif. Selain itu, penelitian mendatang mungkin memasukkan variabel tambahan atau menggunakan berbagai teknik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja pekerja.

### Daftar Pustaka

- Adhari, A. (2022). Pengertian Kinerja Karyawan dan Implikasinya dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 77-85.
- Afandi. (2024). Pengaruh Fasilitas Fisik terhadap Kenyamanan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Fasilitas*, 9(1), 55-63.
- Agussalim, M., & Herawati, T. (2020). Kecerdasan Emosional dalam Manajemen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 24-35.
- Aidah, S., & Ratnasari, W. (2023). Keterampilan Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(1), 30-40.
- Aidah, S., & Ratnasari, W. (2024). Keterampilan Komunikasi untuk Menjaga Hubungan Kerja Harmonious. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(1), 44-51.
- Ainiyah, F. (2025). Peran Kompetensi SDM dalam Organisasi Modern. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 45- 56.
- Ainiyah, N. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Efektivitas Proses Kerja di Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 45-55.
- Ali, A., et al. (2022). Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 8(1), 12-23.
- Amaludin, A. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1), 60-70.
- Arrozak, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 15(1), 45-53.
- Bintari, P., et al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 44-53.
- Budirianti, S., et al. (2023). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 70-80.
- Butarbutar, M., & Rajagukguk, H. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 110-120.
- Effendy, O. U. (2022). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Prenada Media.
- Felly, A. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237-244.
- Fitrianda, N. C. (2025). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inisiatif*, 4(2), 390-402.
- Ginoga, F., et al. (2023). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(3), 78-89.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanti, L., et al. (2023). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 90-98.
- Iskamto, D. (2021). Definisi dan Pengukuran Kinerja Karyawan di Lingkungan Industri. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 6(2), 55-65.
- Mawardi, D., et al. (2024). Pengaruh Komunikasi terhadap Efisiensi Kerja dan Pencapaian Target Perusahaan. *Jurnal Kepemimpinan Organisasi*, 3(1), 33-42.

- Rauf, M., et al. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 115-125.
- Sihombing, J. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 40-50.
- Sihotang, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Stres Kerja: Implikasinya pada Kinerja. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 7(2), 60-70.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, S., et al. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 50-60.
- Widayanti, H. (2022). Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 30-37.