

Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung

Noer Bukhari Hardyali, Sri Suwarsi, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

noer.bukhari1998@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract—This research aims 1) to know the emotional intelligence and working environment at SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. 2) to know the performance of high school teachers of Angkasa Lanud Husein Sastranegara. 3) to analyse how emotional intelligence and work environment impact the performance of high school teachers in Angkasa Lanud Husein Sastranegara. The research methods used are descriptive analysis and verificative and operate the calculations using the SPSS 23.0 program. Variables in this research are emotional intelligence, work environment and teacher performance. Collection of data obtained through questionnaires, observations, interviews, and library studies. The sample withdrawal technique is non probability sampling. This research is the teacher of SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara which amounted to 54 people. The results of this study concluded that: 1) Emotional intelligence at SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara belongs to high category. 2) Working environment at SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara belongs to high category. 3) The performance of Guru in Angkasa Lanud Husein Sastranegara High SCHOOL belongs to the category height. 4) Emotional intelligence partially affects significantly to teacher performance. 5) The working environment partially affects the teacher's performance. 6) The Emotional intelligence and working environment are simultaneously influential to the teacher's performance. It can be concluded that there is an influence between the emotional intelligence and the working environment to the teacher performance in SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara Teacher

Keywords—*emotional intelligence, work environment, teacher performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. 2) Untuk mengetahui Kinerja Guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah *non probability*

sampling. Responden penelitian ini adalah Guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara yang berjumlah 54 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kecerdasan Emosional pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara termasuk kategori *tinggi*. 2) Lingkungan Kerja pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara termasuk kategori *tinggi*. 3) Kinerja Guru pada SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara termasuk kategori *tinggi*. 4) Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. 5) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. 6) Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada guru SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara

Kata Kunci—*kecerdasan emosional, Lingkungan kerja, kinerja guru.*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya utama di perusahaan atau organisasi yang memproduksi barang atau menyediakan layanan, karena perusahaan sumber daya manusia dapat mengarahkan atau mengembangkan di era modern ini. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dipertimbangkan, dipelihara dan dikembangkan dengan mengadaptasi perkembangan zaman di era sekarang. Badan organisasi atau badan usaha yang diharapkan menunjukkan keberadaannya dengan cara yang positif berarti menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan yang tujuan utamanya adalah kepada masyarakat. Tujuan-tujuan ini tidak akan terwujud tanpa peran aktif dalam pengembangan tenaga kerja. Meskipun memiliki alat pendukung canggih, keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi yang ada, tetapi tergantung pada aspek sumber daya manusia organisasi. Produktivitas yang tinggi adalah ukuran kualitas tenaga kerja, dan keduanya penting untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dengan lancar. (isto, 2015) Kinerja yang tinggi artinya karyawan dapat benar-benar bertindak sebagai pekerjaan yang sesuai dan berhasil sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah informasi emosional. Menurut patton

(2002), data emosional adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan produktif dan menggunakan emosi secara efektif untuk berhasil. Dengan secara efektif menggunakan atau melampiasikan emosi mereka, guru akan lebih bertanggung jawab dan lebih fokus pada tugas yang dihadapi, dengan kontrol yang lebih baik atas diri mereka sendiri daripada pada akhirnya, yang dapat meningkatkan kinerja dan mempengaruhi hasil yang lebih baik. Selain faktor kecerdasan emosional yang dapat berpengaruh pada kinerja, lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja sangat penting karena lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan baik dapat mempengaruhi kinerja (Septiani, Warso dan Fathoni, 2015). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat guru merasa nyaman dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Kenyamanan ini tentunya akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berakibat fatal yaitu menurunnya produktivitas dari karyawan itu sendiri. (Susilaningsih, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan melalui wawancara dengan salah satu guru, kondisi objektif di Sma Angkasa, yang dapat mempengaruhi kinerja guru, dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kecerdasan emosional. Masalah dengan kecerdasan emosional variabel yang terjadi pada guru di sekolah ini adalah bahwa pertama, beberapa guru masih memiliki masalah pribadi dari luar lingkungan sekolah di lingkungan sekolah, sehingga kurang maksimal penyebaran materi pembelajaran siswa. Yang kedua adalah bahwa beberapa guru masih tidak mengendalikan emosi mereka dalam proses pembelajaran ketika situasi malang menjadi. Ketiga, dalam beberapa situasi masih ada beberapa guru yang tidak dapat memahami kondisi dan suasana hati siswa mereka, sehingga sering ada kesalahpahaman. Yang keempat adalah bahwa masih ada guru yang kurang memenuhi syarat dalam berkomunikasi dengan sesama guru selama pertemuan sekolah dan kurang memaksimalkan interaksi dengan siswa mereka saat dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat menyebabkan kinerja guru yang rendah di Sma Angkasa dalam mencapai tujuan. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara, beberapa guru mengeluh tentang kondisi ruang kerja yang terasa cukup sempit, di mana lokasi tabel antara guru terlalu dekat sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dapat membatasi atau membuat kinerja guru kurang maksimal dalam mengevaluasi hasil belajar. Setelah itu masih ada kesenjangan dengan sesama guru, guru dengan atasan dan guru dengan karyawan lain yang berada di sekolah.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti menguraikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kecerdasan emosional guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara?
2. Bagaimana lingkungan kerja di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara?
3. Bagaimana kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara?
4. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara?
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pada kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara?
6. Seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara

II. LANDASAN TEORI

Weisinger (2006) menunjukkan bahwa data emosional adalah sarana penggunaan emosi untuk membuatnya berguna. Gunakan sebagai pedoman untuk perilaku dan pemikiran kita sehingga hasil kami dapat ditingkatkan. Dengan banyak informasi emosional dapat membantu Anda dan membantu orang lain.

Peter Salovey dan Jack Mayer (2004) mendefinisikan data emosional sebagai kemampuan untuk merasakan emosi, untuk mewujudkan dan menantang emosi untuk membantu pikiran.

Menurut Goreman (1998) ada lima aspek informasi emosional:

1. Kesadaran diri
2. Pengendalian diri
3. Empati
4. Motivasi
5. Keterampilan sosial

Menurut Mardiana kami (2013) lingkungan kerja perusahaan sangat penting untuk dicatat. Meskipun proses produksi tidak dilakukan secara langsung, itu secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Menyediakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat membatasi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja setiap hari. Lingkungan kerja memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Pandey Effendi, 2016). Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu

1. Lingkungan kerja fisik
2. lingkungan kerja non-fisik

Kinerja guru adalah perwujudan pekerjaan guru. Melakukan pekerjaan yang baik sebagai guru adalah langkah menuju tujuan pendidikan. Ahmadiansyah (2016), Kinerja adalah hasil dari tinjauan pekerjaan dan kuantitas yang diterima oleh seseorang dalam melaksanakan

tugasnya. Apa yang guru lakukan dapat dikatakan bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang dilakukan oleh guru untuk melaksanakan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya. Karweti (2010) merekomendasikan bahwa kinerja guru didasarkan pada keterampilan dasar guru harus memiliki, yang harus disebut sebagai "keterampilan guru". Menurut Uu No.14 tahun 2005 kinerja guru dibagi menjadi lima dimensi, yaitu:

1. Pembelajaran Ekspor
2. Peningkatan akademisi
3. bertindak objektif
4. Mempertahankan aturan
5. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung

1. Koefisien Regresi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X₁ (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja guru), dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 23.0

TABEL 1.1

KOEFISIEN DETERMINASI KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	,958	,957	2,330,876

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan_emosional

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.958 atau sebesar 95,8% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,958 \times 100\% = 95,8\%$), artinya variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 95,8%, sedangkan sisanya 4,2% dipengaruhi faktor lain.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable kecerdasan emosional (x1) terhadap variabel kinerja guru (y). Dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 23.0.

TABEL 1.1

UJI T KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.545	1.909		-.286	.776
Kecerdasan_emosional	1.075	.031	.979	34.373	.000

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 34,373 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,006 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $34,373 > 2,006$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H0 ditolak dan H1 diterima berarti hal ini menunjukkan secara parsial variabel kecerdasan emosional (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y).

B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung

1. Koefisien Regresi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X₂ (Lingkungan Kerja) terhadap Y (kinerja guru), dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 23

TABEL 1.3

KOEFISIEN DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,937	,935	2.858875

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.937 atau sebesar 93,7% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,937 \times 100\% = 93,7\%$), artinya variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 93,7%, sedangkan sisanya 6,3 % dipengaruhi faktor lain.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable lingkungan kerja (x1) terhadap variabel kinerja guru (y). Dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 23.0.

TABEL 1.4
UJI T LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.703	2.144		2.659	.010
	Lingkungan_kerja	1.458	.053	.968	27.712	.000

a. Dependent Variable: kinerja_guru

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 27,712 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,006 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $27,712 > 2,006$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti hal ini menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y).

C. Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi atau peramalan berdasarkan informasi masa lalu dan saat ini kemungkinan besar akan menjadi proses evaluasi sistematis di masa mendatang untuk meminimalkan kesalahan. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 (kecerdasan emosional), X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (efektivitas guru) sehingga nilai variabel terikat dapat diestimasi jika variabel bebas X diketahui, atau sebaliknya. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 23.0 dapat dilihat pada tabel berikut.:

TABEL 1.5
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.584	1.731		.337	.737
	kecerdasan_emosional	.703	.103	.641	6.855	.000
	lingkungan_kerja	.530	.141	.351	3.761	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,584 + 0,703 X_1 + 0,530 X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

a (konstanta) = 0,584 Artinya jika kecerdasan emosional dan lingkungan kerja bernilai konstan (nol) /tidak ada peningkatan, maka kinerja guru akan bernilai sebesar 0,584

$b_1 = 0,703$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada kecerdasan emosional dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru sebesar 0,703.

$b_2 = 0,530$ Artinya setiap penurunan yang terjadi pada lingkungan kerja dan variabel lain bernilai konstan (nol), maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebesar 0,530

2. Koefisien Regresi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X_1 (kecerdasan emosional) bersamaan dengan X_2 (lingkungan kerja) dan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel dependen yang dapat diterapkan oleh variabel dependen. Berikut hasil perhitungan R Square dengan menggunakan program SPSS 23.0.

TABEL 1.6
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983	.967	.966	2.082529

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,967 atau 96,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 96,7%. Sisa $100\% - 96,7\% = 3,3\%$ - adalah pengaruh variabel lain yang tidak teruji.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji-F di sini mencoba untuk menentukan apakah variabel afiliasi yang dipilih mempengaruhi posisi statis.

Penelitian ini menggunakan langkah signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k) dimana n adalah nomor referensi dan k adalah jumlah variabel. Ini mengikuti hasil dari proyek R Square menggunakan rencana SPSS 23.0.

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 51$ adalah 3240,202 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung > ftabel = 3.18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sangat tinggi dan signifikan sebesar 96,7 % dari kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru

TABEL 1.7

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6480.405	2	3240.202	747.119	.000 ^b
	Residual	221.183	51	4.337		
	Total	6701.588	53			

a. Dependent Variable: kinerja_guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Kecerdasan_emosional

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung)”, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Kecerdasan Emosional Di Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung berdasarkan hasil analisis deskriptif Kecerdasan Emosional memiliki nilai sebesar 74% termasuk kategori baik.
2. Tingkat Lingkungan Kerja Di Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung berdasarkan hasil analisis deskriptif Lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 72% termasuk kategori baik.
3. Tingkat Kinerja guru Di Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung berdasarkan hasil analisis deskriptif Kinerja guru memiliki nilai sebesar 79,6% termasuk kategori baik.
4. Berdasarkan hasil Uji beda paired sample T-test, nilai signifikansi dari kinerja guru 0.000 ($p < 0.05$). Sehingga hasil kecerdasan emosional dan lingkungan kerja mengalami perubahan yang signifikan (berarti). Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan Emosional dan Lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran kepada Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung sebagai bahan pertimbangan sekolah yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung melihat hasil dari tanggapan responden mengenai variabel kecerdasan emosional diketahui bahwa dimensi motivasi memiliki nilai yang paling rendah dari dimensi dimensi kecerdasan emosional lainnya, maka sebaiknya Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara khususnya para guru dapat meningkatkannya dengan lebih baik. Yang didalamnya terdapat pemahaman menyesuaikan diri dengan sasaran kelompok atau sekolah. Karena dengan meningkatkan motivasi pada diri sendiri akan berdampak baik bukan hanya untuk diri sendiri, tetapi akan berdampak baik juga pada sasaran kelompok atau sekolah. Sehingga guru dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan kreatif, memiliki perencanaan yang baik dan profesional.
2. Saran untuk Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara melihat hasil dari tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja kerja diketahui bahwa dimensi lingkungan non fisik memiliki nilai yang rendah dibandingkan dimensi lingkungan fisik maka sebaiknya Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara dalam hal ini khususnya para guru disarankan agar lebih terbuka satu sama lain agar terjalin hubungan yang erat baik dengan sesama guru maupun dengan atasan
3. Saran untuk Sekolah Menengah Atas Angkasa Lanud Husein Sastranegara agar memberi perhatian lebih pada indikator- indikator yang bernilai rendah. Karena bisa jadi menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang kecerdasan emosional dan lingkungan kerja ini karena mengingat kecerdasan emosional dan lingkungan kerja itu sangatlah penting untuk memenuhi standar para guru dalam proses belajar mengajar, karena akan menimbulkan dampak baik, baik bagi guru itu sendiri, baik bagi para siswa dan siswinya, serta baik bagi nama sekolah. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang kecerdasan emosional dan lingkungan kerja ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Weisinger, H. (2006) 'Emosional Intelegence at Work: Pemandu Pemikiran Anda Untuk Meraih Kesuksesan', PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- [2] Karweti, Engkay. (2010). 'Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang'. Dalam Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11, No. 2 Hal 73-84. ISSN no. 1412-565X.
- [3] Goleman, Daniels. (1998) 'Working With Emotional Intelligence', Bantam Books, New York.
- [4] Afandi, Pandi. (2016) 'Concept & Indicator: Human Resources Management', DEEPUBLISH, Yogyakarta.
- [5] Ahmadiansah, R. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga', *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), p. 93.
- [6] Mardiana. (2013) 'Manajemen Produksi', Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- [7] Siagian, Sondang. P. (2014) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Bumi Aksara, Jakarta
- [8] Salovey, P., Mayer, J.D., dan Caruso. (2004) 'Emotional Intelligence: Theory, Finding, and Implicatn. *Psychology Inquiry*', 15 (3)
- [9] Patton, Patricia. (2002) 'EQ-Kecerdasan emosional Membangun Hubungan Jalan Menuju Kebahagiaan dan Kesejahteraan', PT. Pustaka Delaprasata, Jakarta.
- [10] Septiani, E. M., Warso, M. M. and Fathoni, A. (2015) 'Pengaruh Program Kesejahteraan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan'.
- [11] Damayanti, A. P., Susilningsih and Sumaryati, S. (2013) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta', *JUPE UNS*, 2(1), pp. 155–168.