

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

###### 4.1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Kreasi Kotak Megah merupakan penyediaan kemasan kotak karton bergelombang untuk pasar Industri di Pulau Sumatera, Indonesia. Segmen pasar kami meliputi Kertas & Tisu, Minyak Sawit, Mie Instan, Makanan Ringan, Makanan Laut Beku, Air Mineral & Perasa, Unggas, Elektronik, Suku Cadang, Apotek, Sabun, Kemasan Plastik, dll.

PT. Kreasi Kotak Megah (KKM) pabrik Carton Box di Desa Buntu Bedimbar, Kecamatan. Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara (Sumut) yang dibangun diatas lahan seluas 18.159 meter.

###### 4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Visi perusahaan “Menjadi Salah Satu Perusahaan Produksi Carton box terkemuka”.

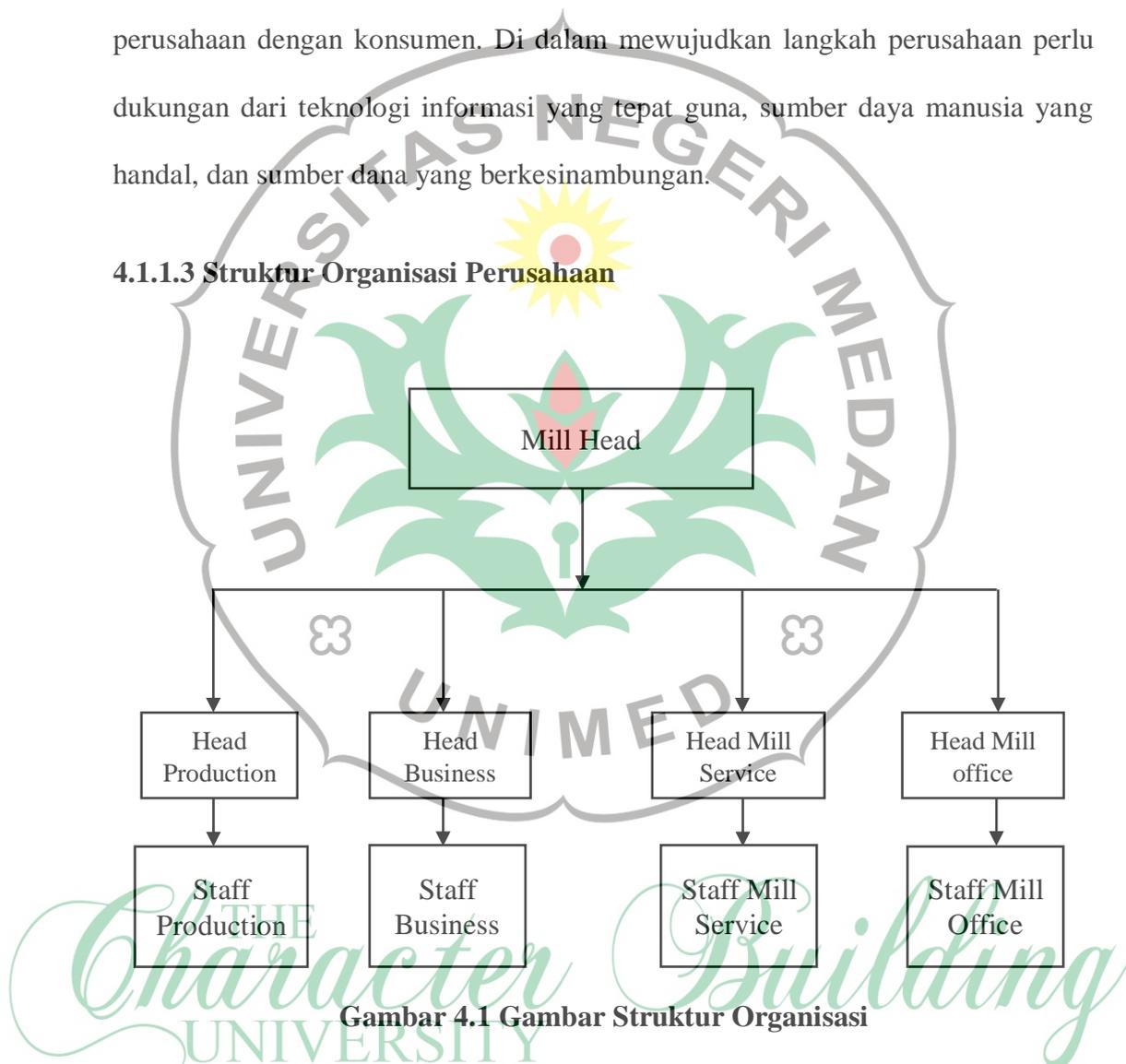
Visi perusahaan merupakan arah dan tujuan perjalanan perusahaan di mana perusahaan bergerak untuk menjadi salah satu perusahaan produksi carton box terkemuka. Visi ini menggambarkan bahwa perusahaan akan berkembang.

Misi:

Misi perusahaan “Beroperasi sebagai perusahaan produksi carton box dengan jaringan luas, didukung oleh Teknologi Informasi tepat guna, sumber daya manusia yang handal, dan sumber dana yang berkesinambungan”. Misi perusahaan

merupakan langkah untuk mewujudkan visi. Di dalam misi perusahaan, langkah untuk beroperasi dengan jaringan luas merupakan langkah untuk mendekatkan perusahaan dengan konsumen. Di dalam mewujudkan langkah perusahaan perlu dukungan dari teknologi informasi yang tepat guna, sumber daya manusia yang handal, dan sumber dana yang berkesinambungan.

#### 4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

##### 4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, yang menjadi responden yaitu karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 118 orang dengan identifikasi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	70	59,3 %
Perempuan	48	40,7 %
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>

Sumber:Kuisisioner yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4. 1 diatas, diketahui bahwa ada sebanyak orang (59,3%) berjenis kelamin laki-laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak orang (40,7%). Dari data tersebut, disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin Laki-laki.

#### 4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut merupakan penjelasan deskripsi responden dalam penelitian berdasarkan usia:

**Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
24-30 Tahun	26	21,9 %
31-40 Tahun	35	29,5 %
41-50 Tahun	40	33,8 %
>50 Tahun	17	14,3 %
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100 %</b>

Sumber:Kuisisioner yang diolah (2024)

Dari tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia kisaran 20- 30 tahun ada sebanyak 26 orang (21,9%). Sedangkan untuk responden yang berusia kisaran 31-40 tahun ada sebanyak 35 orang (29,5%). Untuk responden yang berusia kisaran 41-50 tahun ada sebanyak 40 orang (33,8%). Dan responden yang berusia 50 tahun lebih ada sebanyak 17 orang (14,3%). Berdasarkan data di atas, disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai usia tahun 41-50 tahun.

#### 4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan para responden. Berikut hasil yang dipaparkan dari penelitian ini.

**Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA/SMK	41	65,3 %
S1	77	34,7 %
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Kuisisioner yang diolah (2024)

#### 4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian yang dipilih sebagai responden digolongkan berdasarkan masa kerja. Adapun persebaran responden berdasarkan masa kerja tersaji pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa Kerja	Jumlah ( Orang )	Persentase
1-10 Tahun	38 Orang	32.2%
11-20 Tahun	32 Orang	27.1%
21-30 Tahun	25 Orang	21.2%
>31	23 Orang	19.5%
TOTAL	118 Orang	100%

Sumber: Kuisisioner yang diolah (2024)

#### 4.1.3 Hasil Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisa SEM-PLS dengan aplikasi software SmartPLS 4.0. Analisa Partial Least Square (PLS) adalah salah satu Teknik Structural Equation Modelling (SEM) yang mampu mengubah variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data dan tidak banyak membutuhkan asumsi. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi teori 62 tetapi juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum memiliki landasan teori yang kuat untuk pengujian proposisi.

##### 4.1.3.1 Uji Instrumen

Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang menggunakan sampel 118 orang karyawan PT. Kreasi Kotak Megah, untuk dinalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Berikut adalah data dengan kode indikator setiap variabel. Dapat dilihat pada tabel berikut:

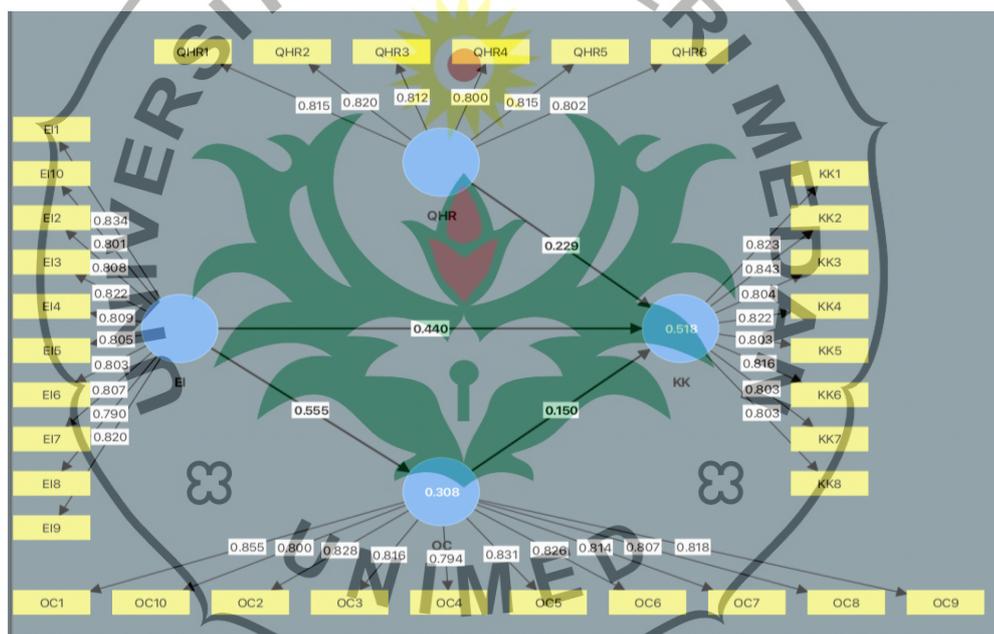
**Tabel 4.5 Data Kode Indikator**

Variabel	Indikator	Kode
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	KK1, KK2
	Kuantitas Kerja	KK3, KK4
	Pelaksanaan Tugas	KK5, KK6
	Tanggung Jawab	KK7, KK8
Quality Human Resources	Knowledge (Pengetahuan)	QHR1, QHR2
	Skill (Keterampilan)	QHR3, QHR4
	Abilities	QHR5, QHR6
Emotional Intelligence	Kesadaran Diri	EI1, EI2
	Pengaturan Diri	EI3, EI4
	Optimis	EI5, EI6
	Empati	EI7, EI8
	Keterampilan Sosial	EI9, EI10
Organization Culture	Individual initiative (inisiatif perseorangan)	OC1, OC2
	Risk tolerance (toleransi terhadap risiko)	OC3, OC4
	Control (pengawasan)	OC5, OC6
	Management support (dukungan manajemen)	OC7, OC8
	Communication pattern (pola komunikasi)	OC9, OC10

Sumber: Kuisisioner yang diolah (2024)

#### 4.1.3.2 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Berikut ini adalah skema model program PLS yang diajukan.



Sumber: Kuisiner yang diolah (2024)

Gambar 4.2 Skema Model Partial Least Square (PLS)

#### 4.1.3.3 Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel kinerja karyawan direfleksikan oleh 8 pertanyaan, quality human resources direfleksikan oleh 6 pertanyaan, Emotional Intelligence direfleksikan oleh 10 pertanyaan, dan organizational culture direfleksikan oleh 10 pertanyaan. Tahap-tahap dalam analisis SmartPLS mengevaluasi model outer reflektif menggunakan 4 kriteria, yakni menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat cronbach's alpha,

composite reliability dan Average Variance Extranced (AVE) pada masing-masing variabel. Empat kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Validitas Konvergen: Indikator yang paling baik adalah  $>0,7$ , namun demikian nilai loading factor  $0,5-0,6$  sudah dianggap cukup.
2. Validitas Diskriminan: variabel dikatakan valid apabila Average Variable Extracted (AVE) dari masing-masing variabel nilainya  $> 0,50$
3. Cposite Reliability: variabel dikatakan reliabel apabila Cposite Reliability dari masing-masing variabel nilainya  $>0,70$
4. Cronbach's Alpha: variabel diaktakan reliable apabila Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel nilainya  $>0,70$

Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### 1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori cukup apabila loading factor's  $> 0,60$ . Berikut adalah nilai loading factor's dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

**Tabel 4.6 Uji Validitas Konvergen Kinerja Karyawan**

Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen			
No Item	Konstruk Penelitian	Loading Factor	Keterangan
1	KK1	<b>0,823</b>	Valid
2	KK2	<b>0,843</b>	Valid
3	KK3	<b>0,804</b>	Valid

4	KK4	<b>0,822</b>	Valid
5	KK5	<b>0,803</b>	Valid
6	KK6	<b>0,816</b>	Valid
7	KK7	<b>0,803</b>	Valid
8	KK8	<b>0,803</b>	Valid

Sumber:Kuisisioner yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 bahwasannya hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai kriteria valid untuk 8 item pernyataan dengan nilai loading factor  $>0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa 8 dari 8 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen *Quality Human Resources***

<b>Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen</b>			
<b>No Item</b>	<b>Konstruk Penelitian</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
1	QHR1	<b>0,815</b>	Valid
2	QHR2	<b>0,820</b>	Valid
3	QHR3	<b>0,812</b>	Valid
4	QHR4	<b>0,800</b>	Valid
5	QHR5	<b>0,815</b>	Valid
6	QHR6	<b>0,802</b>	Valid

Sumber:Kuisisioner yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 bahwasannya hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel *Quality Human Resources* mempunyai kriteria valid

untuk 6 item pernyataan dengan nilai loading factor  $>0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa 6 dari 6 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen *Emotional Intelligence***

Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen			
No Item	Konstruk Penelitian	Loading Factor	Keterangan
1	EI1	<b>0,834</b>	Valid
2	EI2	<b>0,808</b>	Valid
3	EI3	<b>0,822</b>	Valid
4	EI4	<b>0,809</b>	Valid
5	EI5	<b>0,805</b>	Valid
6	EI6	<b>0,803</b>	Valid
7	EI7	<b>0,807</b>	Valid
8	EI8	<b>0,790</b>	Valid
9	EI9	<b>0,820</b>	Valid
10	EI10	<b>0,801</b>	Valid

Sumber: Kuisisioner yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 bahwasannya hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel *Emotional Intelligence* mempunyai kriteria valid untuk 10 item pernyataan dengan nilai loading factor  $>0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa 10 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen *Organization Culture***

Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen			
No Item	Konstruk Penelitian	Loading Factor	Keterangan
1	OC1	0,855	Valid
2	OC2	0,828	Valid
3	OC3	0,816	Valid
4	OC4	0,794	Valid
5	OC5	0,831	Valid
6	OC6	0,826	Valid
7	OC7	0,814	Valid
8	OC8	0,807	Valid
9	OC9	0,818	Valid
10	OC10	0,800	Valid

Sumber:Kuisiner yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 bahwasannya hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel *Organizational Culture* mempunyai kriteria valid untuk 10 item pernyataan dengan nilai loading factor  $>0,7$ . Hal ini menunjukkan bahwa 10 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Discriminant Validity dapat dilihat dari nilai Average Variance Extraxted (AVE), dimana nilai AVE dinyatakan andal/ valid apabila masg-

masing indikator memiliki nilai minimal 0,5. Tujuan dari menguji discriminant validity adalah untuk menguji validitas indikator. Uji discriminant validity juga dapat dilakukan dengan 3 cara, yakni 1) nilai Fornell-Larcker criterion, 2) Cross Loading, 3) Nilai HTMT.

**Tabel 4.10 Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Quality Human Resources	0,656	Valid
Emotional Intelligence	0,663	Valid
Organizational Culture	0,671	Valid
Kinerja Karyawan	0,658	Valid

Sumber:Kuisisioner yang diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel quality human resources  $>0,5$  dengan nilai sebesar 0,656, untuk nilai variabel emotional intelligence  $> 0,5$  dengan nilai sebesar 0,663, untuk nilai variabel organizational culture  $>0,5$  dengan nilai sebesar 0,671, dan untuk nilai variabel kinerja karyawan  $>0,5$  dengan nilai sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion**

	Emotional Intelligence	Kinerja Karyawan	Organizational Culture	Quality Human Resources
Emotional Intelligence	0,810			
Kinerja Karyawan	0,669	0,815		
Organizational Culture	0,555	0,553	0,819	
Quality Human Resources	0,637	0,614	0,692	0,811

Sumber:Kuisisioner yang diolah (2024)

Evaluasi validitas diskriminan perlu dilakukan dengan melihat kriteria Fornell dan Larcker. Kriterianya adalah bahwa akar AVE variabel lebih besar dari korelasi antar variabel. Tabel 4.11 menunjukkan semua nilai diagonal pada setiap variabel lebih tinggi dari pada nilai yang dibawahnya. Variabel emotional intelligence mempunyai akar AVE (0,810), Variabel kinerja karyawan mempunyai akar AVE (0,815), Variabel organizational culture mempunyai akar AVE (0,819), Variabel quality human resources mempunyai akar AVE (0,811) lebih besar korelasi AVE dengan Korelasi antar variabel. Hal ini menunjukkan validitas indikator menurut Fornell-Larcker Criterion sudah memenuhi syarat.

**Tabel 4.12 Hasil Cross Loadings**

	EI	KK	OC	QHR
<b>EI1</b>	0.834	0.598	0.461	0.508
<b>EI10</b>	0.801	0.519	0.438	0.509
<b>EI2</b>	0.808	0.583	0.434	0.497
<b>EI3</b>	0.822	0.609	0.525	0.629
<b>EI4</b>	0.809	0.567	0.492	0.530
<b>EI5</b>	0.805	0.476	0.392	0.480
<b>EI6</b>	0.803	0.531	0.425	0.528
<b>EI7</b>	0.807	0.488	0.360	0.430
<b>EI8</b>	0.790	0.462	0.383	0.458
<b>EI9</b>	0.820	0.549	0.535	0.555
<b>KK1</b>	0.537	0.823	0.448	0.515
<b>KK2</b>	0.542	0.843	0.478	0.539
<b>KK3</b>	0.454	0.804	0.390	0.457
<b>KK4</b>	0.587	0.822	0.453	0.561
<b>KK5</b>	0.570	0.803	0.453	0.494
<b>KK6</b>	0.606	0.816	0.486	0.502
<b>KK7</b>	0.527	0.803	0.495	0.481
<b>KK8</b>	0.517	0.803	0.384	0.432
<b>OC1</b>	0.436	0.434	0.855	0.526
<b>OC10</b>	0.395	0.441	0.800	0.535
<b>OC2</b>	0.528	0.499	0.828	0.595

<b>OC3</b>	0.374	0.435	0.816	0.542
<b>OC4</b>	0.440	0.353	0.794	0.489
<b>OC5</b>	0.419	0.466	0.831	0.594
<b>OC6</b>	0.594	0.594	0.826	0.706
<b>OC7</b>	0.460	0.455	0.814	0.528
<b>OC8</b>	0.403	0.367	0.807	0.521
<b>OC9</b>	0.414	0.405	0.818	0.572
<b>QHR1</b>	0.618	0.539	0.626	0.815
<b>QHR2</b>	0.536	0.460	0.571	0.820
<b>QHR3</b>	0.486	0.459	0.530	0.812
<b>QHR4</b>	0.448	0.507	0.539	0.800
<b>QHR5</b>	0.472	0.502	0.527	0.815
<b>QHR6</b>	0.531	0.509	0.569	0.802

Sumber: Kuisiomer yang diolah (2024)

Tabel 4.12 menunjukkan nilai dari cross loading, dari nilai pada setiap indikator yang telah terlampir dapat ditentukan bahwasanya cross loading telah memenuhi syarat. Variabel emotional intelligence lebih tinggi nilai nya daripada variabel lainnya kesamping kanan. Untuk variabel kinerja karyawan lebih tinggi dari pada variabel lainnya disamping kiri-kanan. Untuk variabel organizational culture lebih tinggi nilai nya daripada variabel lainnya disamping kiri-kanan. Untuk variabel quality human resources lebih tinggi nilainya dari pada variabel lainnya kesamping kiri.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas cara HTMT**

	Emotional Intelligence	Kinerja Karyawan	Organizational Culture	Quality Human Resources
Emotional Intelligence				
Kinerja Karyawan	0.707			
Organizational Culture	0.571	0.577		
Quality Human Resources	0.686	0.668	0.742	

Sumber: Kuesiomer yang diolah (2024)

Selanjutnya, cara ketiga menguji validitas indikator dengan melihat skor pada tabel HTMT. Kriteria yang dipakai setiap nilai hubungan antara variabel tidak boleh melebihi 0,9. Berdasarkan tabel 4.13 diketahui tidak ada nilai yang melebihi 0,9, berarti menurut kriteria HTMT juga memenuhi syarat dan validitas diskriminan tercapai.

### 3. Uji Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel atau dengan kata lain dapat dikatakan digunakan untuk menilai kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Adapun Reliabilitas yang memenuhi syarat adalah yang memiliki nilai  $>0,7$ .

**Tabel 4.14 Reliabilitas dan Validitas**

	<b>Cronbach's alpha</b>	<b>Composite reliability (rho_a)</b>	<b>Composite reliability (rho_c)</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
Emotional Intelligence	0.942	0.944	0.950	0.656
Kinerja Karyawan	0.928	0.929	0.940	0.663
Organizational Culture	0.946	0.952	0.953	0.671
Quality Human Resources	0.896	0.897	0.920	0.658

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dari tabel 4.14 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel  $> 0,7$  sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat

dihat dari nilai Composite Reliability dari keseluruhan variabel  $> 0,7$  yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.1.3.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan antara konstruk, yaitu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. melalui beberapa tahapan, berikut tahapan pengujian analisis model struktural.

##### 1. R-Square ( $R^2$ )

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, berikut hasil pengujian R-Square.

**Tabel 4.15 Hasil Uji R Square**

	R-square	R-square adjusted
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.518	0.506
<b>Organization Culture</b>	0.308	0.302

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dari hasil R-Squares pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai R-Squares pada variabel kinerja sebesar 0.518, yang mana artinya variabel kinerja sebesar 51,8% dipengaruhi oleh quality human resources, emotional intelligence, dan organization culture, sedangkan 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Dari hasil R-Squares pada tabel 4.20 juga menunjukkan bahwa nilai R-Squares pada variabel organization culture sebesar 0.308 yang mana artinya variabel organization culture sebesar 30,8% dipengaruhi oleh emotional intelligence, sedangkan 69,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

#### 4.1.3.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini, yakni dilakukan dengan melihat r Statistik dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-Statistik (t hitung) > T Value atau P Value < 0,05, dan pada penelitian ini ada pengaruh langsung antara variabel independent dan variabel dependen.

**Tabel 4.16 T Statistics dan P Values**

	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values	F Square
EI -> KK	0.440	0.436	0.097	4.538	0.000	0.229
EI -> OC	0.555	0.570	0.075	7.392	0.000	0.444
OC -> KK	0.150	0.166	0.078	1.915	0.029	0.023
QHR -> KK	0.229	0.223	0.108	2.117	0.018	0.047

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Menurut tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai yang ditunjukkan dengan nilai t-statistics dan p-values untuk hubungan langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

1. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan dimana  $t\text{-statistic} > t\text{-value}$  yaitu  $4.538 > 1,65$  dan P Value lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.000 < 0.05$ . Berarti hipotesis diterima, dimana ada pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari Original sample (O) sebesar 0,440. Artinya, jika terjadi peningkatan Emotional Intelligence maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 44%.
2. Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Organization Culture terbukti berpengaruh positif dan signifikan dimana  $t\text{-statistic} > t\text{-value}$  yaitu  $7.392 > 1,65$  dan P Value lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.000 < 0.05$ . Berarti hipotesis diterima, dimana ada pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya Emotional Intelligence terhadap Organization Culture dilihat dari Original sample (O) sebesar 0,555. Artinya, jika terjadi peningkatan Emotional Intelligence maka akan meningkatkan Organization Culture sebesar 55.5%.
3. Pengaruh Organizational Culture terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan dimana  $t\text{-statistic} > t\text{-value}$  yaitu  $1.915 > 1,65$  dan P Value lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.039 < 0.05$ . Berarti hipotesis diterima, dimana ada pengaruh Organization Culture terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya Organization Culture terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari Original sample (O) sebesar 0,150. Artinya, jika terjadi

peningkatan Organization Culture maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 15%.

4. Pengaruh Quality Human Resources terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan dimana  $t\text{-statistic} > t\text{-value}$  yaitu  $2.117 > 1,65$  dan P Value lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.014 < 0.05$ . Berarti hipotesis diterima, dimana ada pengaruh Quality Human Resources terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya Quality Human Resources terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari Original sample (O) sebesar 0,229. Artinya, jika terjadi peningkatan Quality Human Resources maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 22,9%.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel organization culture memediasi hubungan antara Emotional Intelligence terhadap Karyawan dapat dilihat pada tabel specific indirect effects berikut :

**Tabel 4.17 Specific Indirects Effects**

	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values
EI -> OC -> KK	0.083	0.096	0.049	1.694	0.047

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hubungan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh organization culture masih signifikan dengan nilai t-statistik 1.694 lebih dari 1.65, dan p-values sebesar 0.047 lebih kecil dari 0.05 hal ini berarti organization culture berperan sebagai variabel mediasi (partial mediation).

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Quality Of Human Resources (X1), Emotional Intelligence (X2) dan Organization Culture (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kreasi Kotak Megah. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan Smart PLS 4. Berdasarkan hasil analisis maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 4.2.1 Pengaruh *Quality Human Resources* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 118 karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah diperoleh hasil bahwa variabel *Quality Human Resources* memiliki  $t$ hitung  $>$   $t$ value yaitu  $2,117 > 1,65$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Oleh, karena itu, hipotesis (H1) dalam penelitian yang menyatakan bahwa *quality human resources* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyatakan bahwa *quality human resources* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Wida Gerhana, 2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *quality human resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Agit Fuzi Ariani, 2022) bahwa *quality human resources* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality human resources* maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

#### 4.2.2 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 118 karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah diperoleh hasil bahwa variabel *Emotional Intelligence* memiliki thitung  $>$  tvalue yaitu  $4.538 > 1,65$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh, karena itu, hipotesis (H2) dalam penelitian yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Firdaus Afwindra, 2022) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Prasetyo Kurniawan, 2020) bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

#### 4.2.3 Pengaruh *Organization Culture* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 118 karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah diperoleh hasil bahwa variabel *Emotional Intelligence* memiliki thitung  $>$  tvalue yaitu  $1.915 > 1,96$  dan taraf signifikansi sebesar  $0.029 < 0,05$ . Oleh, karena itu, hipotesis (H3) dalam penelitian yang menyatakan bahwa *Organization Culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di terima.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyatakan bahwa *Organization Culture* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh

(Rais, 2022) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa organization culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Moh. Ja'far Sodik Maksun, 2023) bahwa organization culture berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat organization culture yang terjadi oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

#### 4.2.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Organization Culture*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 118 karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah diperoleh hasil bahwa variabel Emotional Intelligence memiliki thitung > tvalue yaitu  $7.392 > 1,65$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis (H4) dalam penelitian yang menyatakan bahwa Emotional Intelligence berpengaruh terhadap Organization Culture di terima.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyatakan bahwa Emotional Intelligence berdampak positif terhadap organization culture. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Atik Budi Paryanti, 2013) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa emotional intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap organization culture. Sejalan dengan penelitian (Rr Atika Wisnu Wardani, 2016) bahwa emotional intelligence berpengaruh positif signifikan terhadap organization culture. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi emotional intelligence yang terjadi oleh pegawai maka akan semakin kuat organization culture.

#### **4.2.5 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan Yang di Mediasi *Organization Culture***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 118 karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah diperoleh hasil bahwa variabel *Emotional Intelligence* memiliki thitung > tvalue yaitu  $1.694 > 1,65$  dan taraf signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ . Oleh, karena itu, hipotesis (H5) dalam penelitian yang menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Organization Culture* di terima.

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyatakan bahwa *Emotional Intelligence* berdampak positif terhadap *organization culture*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Merlyn Kurniawati, 2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh *organization culture*. Sejalan dengan penelitian (Sekar Widya Lestari, 2022) bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan melalui mediasi *organization culture*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh quality human resources, emotional intelligence dan organizational culture terhadap kinerja karyawan PT. Kreasi Kotak Megah sebagai berikut:

1. *Quality human resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 1 dapat diterima.
2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 2 dapat diterima.
3. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 3 dapat diterima.
4. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization culture* PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 4 diterima.
5. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi oleh *Organizational Culture* PT. Kreasi Kotak Megah. Artinya Hipotesis 5 diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti memberikan saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian mengenai variabel *Quality Human Resources*, diketahui bahwa masih rendahnya indikator abilities (kemampuan) oleh karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan platform diskusi sumbang saran karyawan agar kemampuan karyawan yang dibutuhkan perusahaan lebih optimal dan komunikasi internal akan terjalin, yang dapat membantu peningkatan kemampuan dan respon internal dengan rutin melihat apa yang menjadi bahan diskusi sumbangsi saran. Setelah diterapkannya platform diskusi sumbangsi saran akan memberikan komunikasi yang akan memghadirkan penyesuaian perusahaan untuk meningkatkan kemamuan karyawan secara optimal. Tindakan ini diharapkan dapat sejalan dengan hasil kinerja karyawan dengan melihat hasil penggunaan alat atau teknologi pada perusahaan dapat berjalan dengan baik serta menghasilkan produk yang sesuai. Dengan demikian, perhatian yang lebih besar terhadap kemampuan karyawan yang tentunya bukan hanya menjadi beban karyawan tetapi perusahaan hadir memberikan solusi agar kemampuan lebih optimal dan dapat memberi dampak positif pada perusahaan terkait dengan produksi yang menghasilkan barang cacat.
2. Berdasarkan penelitian tentang variabel *Emotional Intelligence*, diketahui bahwa masih rendahnya indikator empati oleh karyawan PT. Kreasi Kotak

Megah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan kegiatan team building dengan sesi diskusi terbuka yang mendorong karyawan untuk berkolaborasi dan memahami peran serta tantangan rekan kerja mereka dan tentang isu-isu pribadi atau professional. Team building ini diharapkan akan memperkuat hubungan antar karyawan tetapi juga mendorong kerja sama yang lebih baik sehingga berdampak pada efektivitas karyawan secara keseluruhan. Dapat diyakinkan bahwa team bulding ini akan berkontribusi positif terhadap kesejahteraan emosional karyawan dan mendorong mereka untuk berkontribusi secara maksimal terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengendalian emosional pada sosial perusahaan sebagai sesama karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap produktivitas perusahaan.

3. Berdasarkan penelitian tentang variabel *Organization Culture*, diketahui bahwa masih rendahnya indikator risk tolerance (toleransi terhadap risiko) oleh karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan kesempatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan resiko, memungkinkan karyawan untuk memahami dan mengelola resiko dengan baik dan pelatihan dan Pendidikan yang menjadi faktor pendukung mengenai manajemen resiko, yang akan membantu karyawan secara teori memahami resiko dan cara mengelolanya. Setelah diterapkan

maka dapat dipastikan karyawan akan mendapat ilmu dan pengalaman langsung bagaimana toleransi terhadap resiko. Inisiatif ini akan meningkatkan manajemen resiko pada perusahaan melalui karyawan, sehingga mereka dapat mengelola resiko secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa budaya yang berjalan pada perusahaan yang dilakukan oleh karyawan mendorong produktivitas perusahaan. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat menerapkan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan ataupun memberikan kontribusi positif terhadap produk yang dihasilkan.

4. Berdasarkan penelitian tentang variabel Kinerja Karyawan, diketahui bahwa masih rendahnya indikator pelaksanaan tugas oleh karyawan PT. Kreasi Kotak Megah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak PT. Kreasi Kotak Megah memberikan umpan balik dan penilai kerja yang rutin tentang kinerja karyawan, termasuk area yang perlu diperbaiki dan pencapaian yang patut diapresiasi. Ini membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Setelah diterapkan maka akan mendorong pemahaman karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang harus diperbaiki dan harus dipertahankan, dipastikan jika terlaksana dengan baik karyawan akan merasakan peningkatan untuk mengatasi pelaksanaan tugas yang lebih optimal. Inisiatif ini akan membawa dampak positif yang nyata terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan dari proses kinerja karyawan sesuai, dengan demikian

diharapkan karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal yang tentunya akan menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan.



*THE*  
*Character Building*  
UNIVERSITY