

**PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN X**

SKRIPSI



Oleh :

Mohammad Rio Afdhel

NIM. 200401110198

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL DAN LINGKUNAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PEERUSAHAAN X**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Psikologi
(S.Psi)

Oleh

**Mohammad Rio Afdhel
200401110198**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

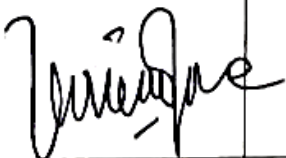
PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X

SKRIPSI

Oleh

Mohammad Rio Afdhel
200401110198

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Hilda Halida, M.Psi., Psikolog</u> NIP. 19910512201911202273		20 Mei 2024
Dosen Pembimbing 2 <u>Dr. Retno mangestuti, M.Si</u> NIP. 197502202003122004		21 Mei 2024

Malang, Mei 2024
Mengetahui,
Ketua program Studi

Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 1980102020150310

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN X

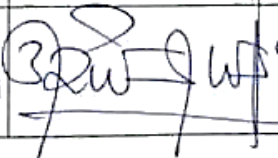
SKRIPSI

Oleh

Mohammad Rio Afdhel
200401110198

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh dewan penguji skripsi
dalam Majelis sidang skripsi Pada tanggal 14 Juni 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Hilda Halida. M.Psi., Psikolog NIP.19910512201911202273		8 Juli 2024
Ketua Penguji Dr. Retno Mangestuti. M.Si NIP. 197502202003122004		03 - Juli - 2024
Penguji Utama Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi NIP. 197505142000032003		02 - Juli - 2024

Disahkan oleh,
Dekan,



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 1976112820021220001

NOTA DINAS

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, Setelah melakukan Bimbingan, Arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN X**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mohammad Rio Afdhel

NIM : 200401110198

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk diujikan dalam sidang Ujian Skripsi

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, Mei 2024

Dosen Pembimbing 1



Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

NIP. 19910512201911202273

NOTA DINAS

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, Setelah melakukan Bimbingan, Arahan dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH KECERDASAN EMOTIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PERUSAHAAN X**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mohammad Rio Afdhel

NIM : 200401110198

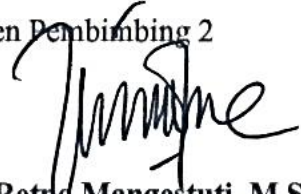
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk diujikan dalam sidang Ujian Skripsi

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Malang, Mei 2024

Dosen Pembimbing 2



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197502202003122004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Rio Afdhel

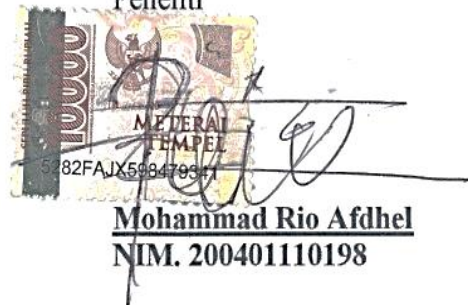
Nim : 200401110198

Falkultas : Psikologi UIN Maulana malik Ibrahim Malang

Dengan ini Menyatakan Bahwa Skripsi Saya Buat Dengan Judul **Pengaruh Kecerdasan Emotional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan X** Adalah Benar-Benar Hasil Karya Sendiri Baik Sebagian Maupun Keseluruhan, Kecuali Dalam Bentuk Kutipan Yang Disebutkan Sumbernya. Jika Dikemudian Hari Ada Klaim Dari Pihak Lain, Bukan Menjadi Tanggung Jawab Dosen Pembimbing Dan Pihak Falkultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian Surat Pernyataan Ini Saya Buat Dengan Sebenar-Benarnya Dan Apabila Pernyataan Ini Tidak Benar, Saya Bersedia Mendapatkan Sanksi.

Malang, Mei 2024
Peneliti



METERAI
TEMPEL
5282FAJX598479341

Mohammad Rio Afdhel
NIM. 200401110198

MOTO

Best possible person, best possible work, best possible effect

(Hugo Munsterberg)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Persembahkan tugas akhir ini kepada orang tua tercinta walau harus berpisah, Mama Nazilatus sa'adah dan Papa Bambang jonet handoko senantiasa memberikan dukungan baik dzohir maupun batin. Tugas akhir bentuk dari tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tidak ternilai. Kepada kakak saya Mohammad Rifky Bayhaqi dan keluarga besar Mansur Toha yang selalu menjadi motivasi bagi saya agar segera menuntaskan kuliah. Doa besar saya semoga Ibunda diberikan kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani setiap proses saya. Teruntuk kekasihku yang tercinta yang di mana mendukung mas Rio melewati cobaan serta tantangan yang diberikan oleh Allah Swt.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X. Sholawat serta salam semoga selalu terlimpah curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sehingga kita selalu memperoleh syafaat dari beliau. Terdapat beberapa pihak yang selalu ikut berpartisipasi dalam memberikan bantuan dan dukungan. Sehingga penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu selly candra M, Psi selaku dosen wali yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya
5. Ibu Hilda halida, M.Psi., Psikolog dan Dr. Retno Mangestuti. M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi serta meluangkan waktunya sehingga karya tulis ilmiah (skripsi) dapat terselesaikan
6. Para Penguji Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas. M.Psi yang senang setia membantu memberikan arahan serta masukan dalam perihal karya ilmiah (skripsi) dapat terselesaikan
7. Segenap staf dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim malang yang senantiasa memberikan kemudahan bagi mahasiswanya
8. Seluruh civitas akademik fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim malang
9. Kepada mama tercinta Nazilatus Sa'adah yang selalu memotivasi, menyemangati dan mendukung baik moral maupun materiil yang selalu

mendoakan anak-anaknya setiap sujudnya. Sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini tepat waktu

10. Kepada papa Bambang Jonet Handoko yang selalu memberikan semangat dukungan moril dan mentalitas militer yang ditanamkan oleh anaknya
11. Kakak tercinta Mohammad Rifky Bayhaqi yang senantiasa memberikan dukungan moral serta mensupport selama menjalankan tugas akhir
12. Kepada direktur Perusahaan X serta jajaran tidak sebutkan satu-persatu yang telah memberikan perizinan dalam penelitian ini
13. Kepada sahabat-sahabat Atap teduh yang telah menjadi keluarga serta kebersamai penelitian selama menjalani perkuliahan maupun menjadi anak rantau di malang
14. Teruntuk masyarakat kidjang coffee 99 yang telah menjadi rekan yang terus mendukung penulisan.
15. Kepada ultras curva nord drago tifoso 1949 serta distrik Garaz Famiglia yang selalu mensupport serta dukungan rekannya yang selalu memberikan tawa serta ceria disaat mendukung tim lokal berlaga
16. Serta teman angkatan psikologi 2020 yang selalu mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Malang 24 Mei 2024

Peneliti

Mohammad Rio Afdhel

NIM 200401110198

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
ملخص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan penelitian.....	20
C. Tujuan penelitian	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Produktivitas kerja	22
1. Definisi produktivitas kerja	22
2. Faktor-faktor Produktivitas kerja.....	24
3. Pengukuran produktivitas kerja	27
B. Kecerdasan emosional	28
1. Definisi kecerdasan emosional	28
2. Faktor-faktor kecerdasan emosional.....	29
3. Aspek-aspek kecerdasan emosional.....	30
C. Lingkungan kerja	31
1. Definisi lingkungan kerja.....	31
2. Faktor-faktor lingkungan kerja	33

3. Aspek- aspek lingkungan kerja.....	34
D. Kerangka konsep.....	39
E. Hipotesis penelitian.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Rancangan penelitian.....	40
B. Identifikasi Variabel	40
C. Definisi Operasional	41
D. Subjek penelitian.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Instrumen	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
H. Uji Reliabilitas	56
I. Analisis Data.....	57
J. Uji Asumsi	57
K. Teknik Analisis	59
L. Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Pelaksanaan penelitian.....	64
B. Hasil penelitian	66
C. Hipotesis	78
D. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	94
Daftar Pustaka	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : Hasil Survei.....	4
Tabel 1. 2: Jumlah Produksi X.....	6
Tabel 1. 3 : jumlah pengaduan konsumen X tahun 2023	7
Tabel 1. 4 : jumlah pengaduan sektor X	8
Tabel 3. 1 : Nilai Skala Likert.....	45
Tabel 3. 2 : Blueprint Skala Kecerdasan Emotional	46
Tabel 3. 3 : Blueprint Skala Lingkungan kerja	47
Tabel 3. 4 : Blueprint Skala Produktivitas Kerja	48
Tabel 3. 5 : Daftar Nama Ahli panel Content Validity Isi	50
Tabel 3. 6 : Hasil uji validitas alat ukur kecerdasan emotional	54
Tabel 3. 7 : Hasil uji validitas alat ukur lingkungan kerja	55
Tabel 3. 8 : Hasil uji validitas alat ukur produktivitas kerja	55
Tabel 3. 9 : Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 3. 10 : Rumus Kategorisasi	61
Tabel 4. 1 : Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4. 2 : Hasil Uji Linearitas X Terhadap Y	67
Tabel 4. 3 : Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4. 4 : Deskripsi Nilai Empirik	70
Tabel 4. 5 : Kategorisasi Data	71
Tabel 4. 6 : kategorisasi kecerdasan emotional.....	71
Tabel 4. 7 : kategorisasi lingkungan kerja	72
Tabel 4. 8 : kategorisasi produktivitas kerja	73
Tabel 4. 9 : Aspek pembentukan variabel.....	75
Tabel 4. 10 : Aspek pembentukan variabel.....	76
Tabel 4. 11 : Aspek pembentukan variabel.....	77
Tabel 4. 12 : Hasil analisis linier Berganda	78
Tabel 4. 13 : Hasil koefisien determansi.....	79
Tabel 4. 14 : Hasil uji signifikasi simultan	80
Tabel 4. 15 : Pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja.....	81

Tabel 4. 16 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.....	81
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 : Diagram kategorisasi kecerdasan emotional	72
Gambar 4. 2 : Diagram kategorisasi lingkungan kerja.....	73
Gambar 4. 3 : Diagram Kategorisasi Produktivitas kerjas kerja	74
Gambar 4. 4 : Diagram pembentukan Variabel kecerdasan emotional.....	75
Gambar 4. 5 : Diagram pembentukan Variabel lingkungan kerja	76
Gambar 4. 6 : Diagram pembentukan Variabel produktivitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 : Skala penelitian	104
Lampiran 1. 2 : Hasil Aiken'S	109
Lampiran 1. 3 : Hasil Uji Validitas	113
Lampiran 1. 4 : Hasil Uji Reliabilitas	121
Lampiran 1. 5 : Uji Normalitas	122
Lampiran 1. 6 : Uji Linieritas	122
Lampiran 1. 7 : Uji multikolinieritas.....	122
Lampiran 1. 8 : Uji Analisis Regresi Berganda	123

ABSTRAK

Afdhel, Mohammad Rio (2024). Pengaruh Kecerdasan Emotional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan X

Pembimbing : Hilda Halida M.Psi., Psikolog Dan Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata kunci : Kecerdasan Emotional, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

Penelitian ini dilakukan Perusahaan X yang di mana karyawan selalu berinteraksi dengan antar karyawan oleh sebab itu sangat penting dalam menangani perasaan mereka dengan baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan Perusahaan X. Sekalipun telah didukung oleh peralatan yang cukup memadai tetapi jika tidak adanya dukungan oleh karyawan yang penguasaan mengelola kecerdasan emotional dan lingkungan kerja yang optimal apakah karyawan mampu menjalankan produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan masalah. 1. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X. 2. Bagaimana pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X. 3. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan emotional dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan X.

Penelitian memakai metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel secara non-probability dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden 55 karyawan. Alat ukur yang digunakan ialah skala kecerdasan emotional, skala lingkungan kerja, serta skala produktivitas kerja. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Uji T pada penelitian ini menunjukan berdasarkan hasil temuan kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara parsial. Hal ini dibuktikan hasil signifikasi 0,009 ($p < 0,05$). Sedangkan, Uji T antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial. Hal ini dibuktikan hasil signifikasi 0,695 ($p > 0,05$). Sedangkan diperoleh Uji F dari kedua variabel kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas memiliki pengaruh sebesar angka signifikasi $0,014 < 0,05$. Hasil angka menunjukkan lebih kecil dari signifikasi sehingga terdapat pengaruh secara simultan antara kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

ABSTRACT

Afdhel, Mohammad Rio (2024). The Effect Of Emotional Intelligence And Work Environment On Work Productivity In Employees Of Company X

Supervisor : Hilda Halida M.Psi., Psychologist. And Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords : Emotional intelligence, work environment, work productivity

This research was conducted by Company X where employees always interact with each other, therefore it is very important to handle their feelings well to increase the productivity of Company X employees. Even though it has been supported by adequate equipment but if there is no support by employees who have managed emotional intelligence and an optimal work environment whether employees are able to carry out work productivity. Based on this, the researcher formulated the problem. 1. How is the influence between emotional intelligence on work productivity in Company X employees 2. How is the influence between the work environment on work productivity in Company X employees 3. How is the influence between emotional intelligence and work environment on work productivity in Company X employees?

The study used quantitative methods using non-probability sample collection techniques with saturated sampling techniques with 55 employees as respondents. The measuring instruments used are emotional intelligence scale, work environment scale, and work productivity scale. The data collected was then analyzed using multiple regression analysis techniques.

The T test in this study indicates that based on the findings of emotional intelligence on work productivity has a partial influence. This is proven by the significance result of 0.009 ($p < 0.05$). Meanwhile, the T test between the work environment on work productivity has no partial effect. This is indicated by the significance result of 0.695 ($p > 0.05$). While the F test obtained from the two variables of emotional intelligence and the work environment on productivity has an influence of a significance value of $0.014 < 0.05$. The value results show less than the significance so that there is a simultaneous influence between emotional intelligence and work environment on work productivity.

ملخص

أفضل ، محمد ريو (2024). تأثير الذكاء العاطفي وبيئة العمل على إنتاجية العمل لدى موظفي الشركة X

المشرف : هيلدا حليدا م.سي.، أخصائية نفسية والدكتورة ريتنو مانغيسوتوي، M.Si

الكلمات المفتاحية : الذكاء العاطفي ، بيئة العمل ، إنتاجية العمل

تم إجراء هذا البحث من قبل الشركة X حيث يتفاعل الموظفون دائما مع بعضهم البعض ، لذلك من المهم جدا في التعامل مع مشاعرهم بشكل جيد زيادة إنتاجية موظفي الشركة X. بناء على ذلك ، صاغ الباحث المشكلة. 1. ما هو تأثير الذكاء العاطفي على إنتاجية العمل لدى موظفي الشركة X. 2. كيف تؤثر بيئة العمل على إنتاجية العمل لدى موظفي الشركة X. 3. كيف يؤثر الذكاء العاطفي وبيئة العمل على إنتاجية العمل لدى موظفي الشركة X.

يستخدم البحث طريقة كمية باستخدام تقنية جمع العينات غير الاحتمالية مع تقنية أخذ العينات المشبعة بإجمالي 55 موظفا. أدوات القياس المستخدمة هي مقياس الذكاء العاطفي ومقياس بيئة العمل ومقياس إنتاجية العمل. ثم تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام تقنيات تحليل الانحدار المتعددة.

يظهر اختبار T في هذه الدراسة أنه بناء على نتائج الذكاء العاطفي على إنتاجية العمل له تأثير جزئي. تم ذكر ذلك كنتيجة أهمية 0.009 ($p < 0.05$). وفي الوقت نفسه ، فإن اختبار T بين بيئة العمل وإنتاجية العمل ليس له تأثير جزئي. يشار إلى ذلك بنتيجة دلالة 0.695 ($p > 0.05$). وفي الوقت نفسه ، فإن اختبار F الذي تم الحصول عليه من كل من متغيري الذكاء العاطفي وبيئة العمل على الإنتاجية له تأثير 0.014 > 0.05 أرقام أهمية. أظهرت نتائج الأرقام أقل من معنوية بحيث كان هناك تأثير متزامن بين الذكاء العاطفي وبيئة العمل على إنتاجية العمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan bagi dunia kerja pada saat ini dituntut semakin pesat. Perusahaan atau instansi pemerintahan harus dituntut memiliki peningkatan dalam kualitas. Berupa bentuk unsur elemen dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus. Perhatian ini di mana mengembangkan unsur elemen ketenagaan kerja atau karyawan agar mendapatkan daya guna dan hasil yang optimal. Fenomena yang terjadi di dalam dunia kerja bahwa pekerja dipekerjakan, perusahaan harus selalu memperhatikan ketersediaan sumber daya manusia pada organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Perusahaan perlunya menguasai sumber daya manusia yang berlandaskan kualifikasi dan kompetensi agar dapat terus berkembang dan bersaing di dunia industri. Bagi lingkungan yang kompetitif saat ini, karyawan perlu melengkapi keterampilan individu dengan keterampilan profesional.

Berdasarkan data kinerja yang dilakukan Kementerian Pekerja Umum serta Perumahan Rakyat Direktorat Jendral Cipta Karya Direktorat AM. Berdasarkan Kategori Nilai kinerja Tahun 2022 skala Nasional Perusahaan X Kabupaten B diposisi 96 dari 386 dengan nilai angka kinerja 3,23 dengan jumlah pelanggan 42.992. Di bawah Perusahaan Y kabupaten T diposisi 83 dari 386 dengan nilai angka kinerja 3,31 dengan jumlah pelanggan 18.119. Unggul satu tingkat di atas Perusahaan R kabupaten L diposisi 97 dari 386 dengan Nilai angka kinerja 3,24 dengan jumlah pelanggan 41.466.

Perusahaan X merupakan perusahaan yang bertanggung jawab atas penyediaan dan pelayanan sebagai kebutuhan pokok masyarakat. Sebagai perusahaan yang penunjang kebutuhan pokok setiap manusia mempunyai peran penting mendukung fasilitas warga sipil yang akhirnya mendapatkan memajukan perkembangan perniagaan masyarakat daerah setempat.

Keinginan pokok memiliki peran yang penting bagi masyarakat kabupaten B meninjau perlu untuk dilakukan suatu upaya atas pemeliharaan pada kebutuhan pokok guna menunjang kebutuhan masyarakat di wilayah Kabupaten B. Serta penyediaan jasa pengolahan kebutuhan pokok merupakan sumber kebutuhan bagi kehidupan umat manusia oleh sebab itu sangat perlu dikembangkan di sektor tersebut baik di perkotaan maupun di pedesaan (sumber website Perusahaan X)

Proses perkembangan perekonomian dan teknologi di negara yang semakin pesat, sejalan waktu ke depan banyaknya perusahaan yang berinovasi dan meraih keuntungan dan kemajuan untuk perusahaan. Perusahaan terdiri dari perusahaan makro dan perusahaan mikro, berdirinya perusahaan X bertujuan untuk pengupayaan pemenuhan segala kebutuhan masyarakat kebutuhan, perusahaan X merupakan perusahaan bisnis diorganisir untuk mengejar berbagai tujuan. Salah satu tujuannya Ini termasuk mendapatkan nilai laba yang maksimal. Mencapai Tujuan bisnis tidak hanya ditentukan oleh angka finansial kepemilikan, teknologi yang digunakan ataupun peralatan dan fasilitas yang berada di perusahaan tersebut, tapi terdapat hal terpenting pada prosesnya kesatuan aset dan proses perusahaan mencapai tujuannya. Perusahaan X juga diatur oleh berbadan Hukum dengan sedemikian rupa yang dilansir oleh (Negara & Keuangan, 2023).

Perusahaan X diharapkan mampu berusaha mengaplikasikan sarana dan prasarana untuk mencukupi keperluan sumber kebutuhan masyarakat dari perkotaan hingga pedesaan. Mewujudkan target telah ditentukan oleh pemerintah, pada tahun 2015 perusahaan X wajib mampu mencapai 80% zona perkotaan maupun 60% sasaran zona pedesaan. Perusahaan X bertujuan menyelenggarakan pengolahan kebutuhan pokok dengan melakukan usaha-usaha atas meningkatkan bidang ekonomi dan kesejahteraan kesehatan masyarakat kabupaten B. Mewujudkan rangka perusahaan mencapai sasaran pemasaran yang sangat prima perusahaan pasti menghadapi pengembangan unsur elemen ketenagaan kerja atau

karyawan yang dijadikan landasan dan kerangka untuk mewujudkan kinerja karyawan ditentukan oleh manajerial perusahaan (sumber website Perusahaan X).

Seperti yang diketahui secara luas sumber daya manusia merupakan aset asensial dari kinerja pada sebuah perusahaan, kendati demikian karyawan memiliki daya dorong yang paling dinamis dari produktivitas kerja pada suatu organisasi perusahaan. Tercapainya dalam mengolah sumber daya manusia dari kinerja mampu dilakukan terencana, sistematis dan efisien agar menciptakan produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas sendiri ialah hubungan antara bentuk nyata yang berupa wujud fisik barang atau jasa pada masukan yang nyata. Menurut (Decenzo, 2003) mengatakan bahwa produktivitas merupakan hasil keseluruhan dari barang ataupun jasa yang telah diproduksi lalu dibagi dengan masuk dan keluarnya yang telah dihasilkan. Kendati demikian organisasi yang telah melakukan optimalisasi dari segi operasional karyawan akan menciptakan produktivitas secara tidak langsung dan menghasilkan organisasi yang efektif. Sedangkan The liang Gie berpendapat ditinjau dari (Sopian, 2019) mengatakan produktivitas merupakan menimbang hasil kerja yang sifatnya barang maupun jasa berhubungan pada sumber atau tenaga yang digunakan pada kurung waktu proses produksi tersebut.

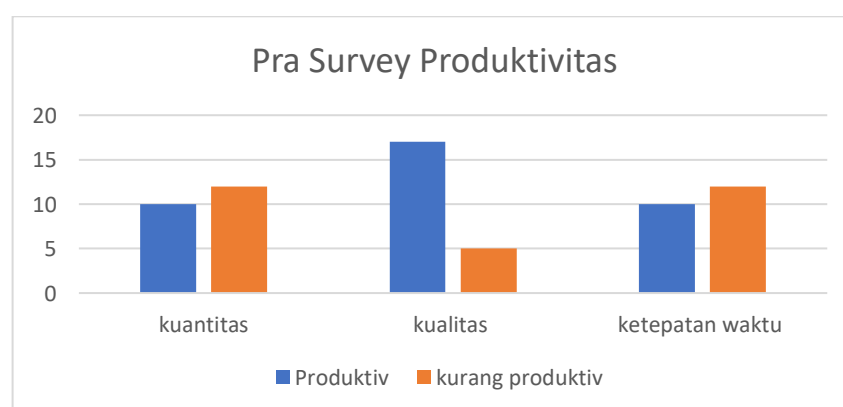
Selain itu Menurut sinungan ditinjau dari busro (Rauuf et al., 2022) Produktivitas kerja ialah suatu keahlian bagi seorang maupun kelompok yang membuat produk serta jasa dalam waktu yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja suatu elemen yang wajib ada pada perusahaan yang akan menjadi roda kelangsungan suatu perusahaan yang memenuhi target, semakin produktivitas tinggi, maka perusahaan akan mengalami perkembangan. Selain itu produktivitas memiliki makna sebuah kemampuan karyawan yang diperoleh dari besarnya manfaat pada sarana serta prasarana yang dihasilkan oleh *output* dan *input* yang telah disediakan Simamora dalam (Saleh & Utomo, 2018).

Sementara itu produktivitas kerja Kusnendi ditinjau dari (Pramono, 2020). Konsep dasar dari Produktivitas kerja jika dilihat dibagi dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Ditinjau dimensi dari individu melihat padangan sebuah hubungan dengan karakteristik kepribadian antar individu. Pada pembahasan dari konsep ini, sebuah esensi dari makna dari produktivitas merupakan sikap mental yang akan memiliki sudut pandang bahwa pada dasarnya kehidupan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan menatap esok akan lebih baik dari hari ini maka dari itu seseorang yang memiliki sikap mental yang baik akan menciptakan produktivitas yang optimal

Selain itu salah satu indikator melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja ditinjau dari (Simamora, 2004) terdiri kuantitas kerja yaitu ialah pencapaian hasil yang diperoleh karyawan pada jumlah tertentu dengan perbandingan parameter yang ditetapkan oleh perusahaan. Lalu kedua kualitas merupakan suatu parameter hasil yang berkaitan pada mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini suatu kemampuan karyawan pada menyelesaikan pekerjaan secara teknis. Lalu ketiga ketepatan waktu yang merupakan suatu tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya peneliti melakukan *pra survei* yang dilakukan terhadap karyawan Perusahaan X hasil menunjukkan bahwa masih ditemukan indikasi kurangnya Produktivitas kerja sebagaimana data disajikan :

Tabel 1. 1 : Hasil Survei



Sumber : Presentase Produktivitas kerja karyawan

Ditinjau dari hasil Pra survei yang dilaksanakan oleh peneliti sejumlah 22 karyawan Perusahaan X terdapat ada indikasi yang mencerminkan mengenai segi produktivitas kerja karyawan perusahaan X tersebut. Pada segi kuantitas bisa dilihat terdapat kurang produktivitas kerjanya dengan berbagai alasan salah satunya tidak tercapainya penyambungan instalasi pada pelanggan, serta penyambungan yang belum sesuai target, serta pengembangan usaha misal target 4000 namun hanya tercapai 3500 hal tersebut dinilai berhasil namun masih kurang. Kendati demikian dalam segi kualitas pada karyawan cukup tinggi bisa dilihat dari grafik yang di tertera pada gambar dengan berbagai alasan seperti karyawan melakukan pelaksanaan jobdesk sesuai dengan bidang masing-masing serta ketrampilan secara teknis pada melaksanakan tugasnya. Kendati demikian dilihat dalam ketepatan waktu juga terindikasi kurang produktif disegi karyawan dengan berbagai alasan salah satunya masih kurang tepat waktu saat pelaporan serta ketepatan pada melaksanakan tugas.

Fenomena tentang Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan tercapainya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, memiliki kemampuan yang kompeten akan tampak dalam segi produktivitas tenaga kerja. Hal ini tidak akan muncul secara sendiri namun juga dipengaruhi oleh dorongan motif berprestasi dengan dilihat dengan melihat semangat kerja dan suka bekerja untuk mencapai hasil kerjanya yang optimal serta tidak menggantungkan diri pada nasib (Setyaningrum et al., 2016).

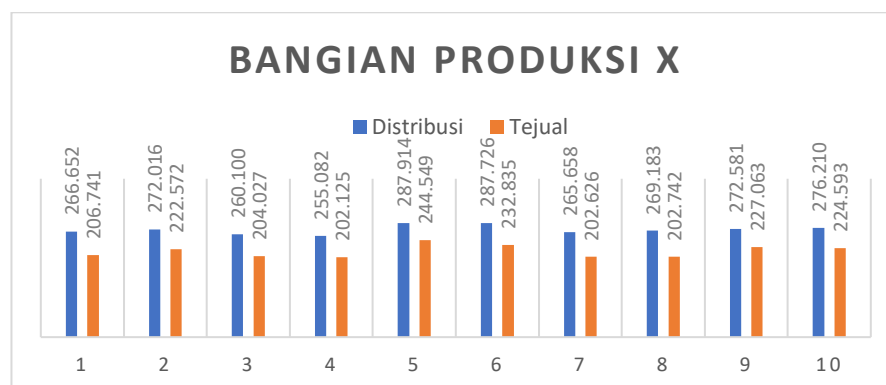
Aktivitas interaksi yang tidak dapat dihindari pada pengolahan manajemen sumber daya manusia. Hadirnya penerapan yang sistematis serta melakukan suatu pekerjaan yang sifatnya secara langsung akan menunjukkan suatu sikap produktivitas di instansi perusahaan. Memastikan karyawan memiliki produktivitas kerja yang kompeten menjadi komponen yang harus dimiliki di organisasi perusahaan di mana pun berada. Selain itu Menurut (Humar, 1998) Menjelaskan produktivitas kerja terdapat dua dimensi yaitu efektifan dan efisien. Dimensi pertama merupakan efektivitas yang mengarah kecapaian sebagai kerjaan yang optimal yaitu pencapaian

yang didasarkan sebagai keterikatan pada kualitas, kuantitas dan waktu. Sementara itu ditinjau dimensi kedua efisiensi penggunaan input yang berkaitan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan hal ini memberikan objektif secara sasaran yang harus dicapai

Berdasarkan observasi di lapangan diketahui bahwa Perusahaan X memiliki berbagai bidang masing-masing dengan *frame work* sebagai pencapaian perusahaan, menciptakan culture produktif, mewujudkan kualitas pelayanan, mewujudkan rasionalisasi keuntungan, mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan karyawan kendati demikian. Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mewujudkan aspek pendorong, kemampuan menciptakan karya dan kreativitas sebagai landasan agar mencapai tujuan. Fenomena yang terjadi di dunia kerja menunjukkan bahwa di perusahaan X khususnya harus selalu memperhatikan sumber daya manusia pada organisasi serta karyawan untuk memperoleh tujuan jangka panjang. Kendati demikian sebuah suatu perusahaan mengantungkan para karyawan akan selalu bekerja produktif secara optimal.

Selain itu berdasarkan hasil data pendukung yang diterima oleh peneliti diketahui terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan masih kurangnya peningkatan produktivitas yang sudah selakunya di bagian divisi masing-masing organisasi perlunya mendapatkan perhatian khusus berdasarkan data hasil bagian produksi dan pengaduan di Perusahaan X yang tercantum ditabel 1.2 :

Tabel 1. 2: Jumlah Produksi X



Sumber: Bagian produksi Perusahaan X 2023

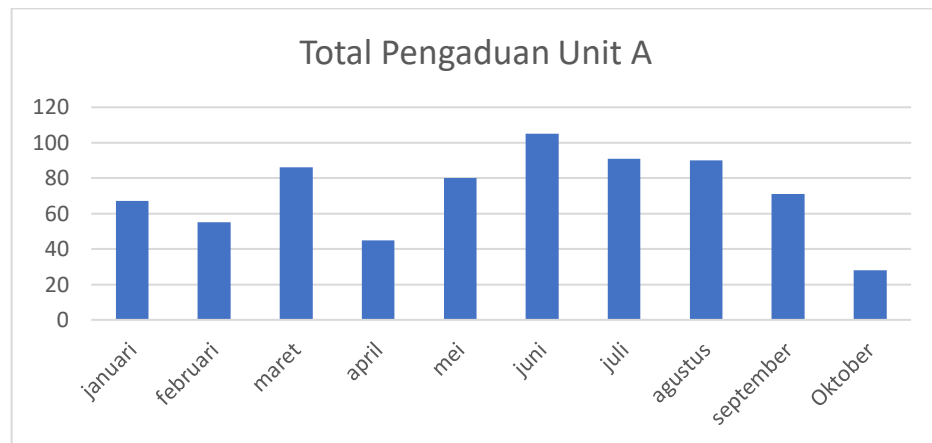
Berdasarkan hasil laporan yang diterima oleh peneliti tertera pada gambar di atas dapat diketahui hasil laporan terdapat kesenjangan yang ada didata laporan produksi X. Melihat hasil pada mencapai target di perusahaan, produktivitas kerja yang tinggi dari menjadi faktor target mencapai keberhasilan di perusahaan. Beberapa indikasi yang mencerminkan masih ditemukan permasalahan yang keterikatan pada Produktivitas kerja di Perusahaan X itu sendiri yang sebabkan berbagai faktor, salah satunya narasumber ketika terdapat permasalahan dengan gangguan pendistribusian serta kurang target ke konsumen yang masih ditemukan. Kendati demikian narasumber mengatakan menjadi hal tersebut suatu permasalahan yang selalu ada dalam suatu divisi produksi Perusahaan X. Hal ini mempengaruhi produktivitas kerjanya, narasumber juga mengatakan salah satu indikasi terdapat pembaruan regenerasi karyawan yang ada di perusahaan ini, jadi pada pelaksanaan pekerjaan hasilnya masih belum optimal di dalam produktivitas kerja. Hal ini didukung juga dengan data bagian pengaduan teknik yang dilampirkan di bawah ini.

Tabel data 1. 3 : jumlah pengaduan konsumen tahun 2023



Sensor yang nama cabang Berdasarkan hasil laporan yang diterima oleh peneliti dari perusahaan X yang terdiri dari 11 cabang terdiri A 718 laporan yang diterima lalu B 404, C 211, D 177, E 216, F 88, G 236, H 67, I 63, J 313, serta K 171. Terdapat hasil bahwa khususnya disektor A terdapat 718 pengaduan konsumen yang masuk serta diterima oleh perusahaan..

Tabel data 1. 4 : jumlah pengaduan sektor unit A



Sumber: Bagian pengaduan dan pelayanan Perusahaan X 2023

Lebih lanjut pada laporan yang diterima oleh penelitian dari rentang bulan Januari sampai Oktober yang diterima bisa dilihat bahwa terdapat kurangnya dinamis dalam pengaduan Perusahaan X, khususnya pada bulan Februari sampai September, hal ini bahwa terdapat indikasi masih rendahnya dalam segi produktivitas kerja tersebut. Lebih lanjut para narasumber mengatakan bahwa dalam segi pengaduan konsumen memang dalam penerapan kerjanya masih ditemukan beberapa kurangnya optimalisasi suatu produktivitas kerja. Salah satunya kurangnya kerja sama antar tim yang masih ditemukan, kurangnya respon cepat tanggap selain itu terkadang begitu susah mengontrol tempo kerjanya, selain itu juga di saat pengumpulan laporan aduan konsumen yang diberikan masih kurang tepat waktu ketika diberikan *deadline*, dan para pekerja banyaknya masih melakukan aktivitas bekerja dimalam hari yang di mana di perusahaan ini mayoritas kerjanya terjun kelapangan.

Diketahui hasil laporan terdapat kesenjangan yang ada didata laporan produksi X serta laporan pengaduan konsumen X. Melihat hasil pada pencapaian target di perusahaan, produktivitas kerja yang tinggi dari aktivitas yang sesuai dengan tupoksi karyawan menjadi faktor target mencapai keberhasilan di perusahaan X. Mempunyai kinerja yang tinggi

serta baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Beberapa indikasi yang tertera di atas mencerminkan masih ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan Produktivitas kerja Perusahaan X itu sendiri yang disebabkan berbagai faktor, upaya usaha sudah dilakukan oleh perusahaan telah banyak memberikan upaya disektor bagian produksi serta bagian pengaduan konsumen namun kenyataannya masih ditemukan faktor yang belum dinamis di segi organisasi. Selain itu harus digaris bawahi Perusahaan X bergerak dibidang jasa dan produk selalu berinteraksi dengan banyak pelanggan serta antar karyawan oleh sebab itu sangat penting dalam menangani perasaan mereka dengan baik untuk meningkatkan reputasi perusahaan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja Perusahaan X

Berlandaskan hasil observasi, Pra survei serta hasil wawancara yang telah dilaksanakan serta data pendukung yang tertera di atas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa produktivitas kerja perusahaan X masih ditemukan belum dinamis dari segi produktivitas hal ini tidak hanya menjadi titik fokus dalam menjalankan perusahaan, tidak hanya mencari keuntungan semata dengan menjaga kondusif yang sudah diberikan oleh perusahaan X. Mewujudkan Visi serta misi yang telah ditargetkan. Perusahaan yang berkompeten dan misi menciptakan budaya produktif berkualitas, menciptakan keuntungan yang rasional, lebih lanjut pada observasi serta Pra Penelitian berdasarkan temuan peneliti melihat apa yang dilakukan oleh karyawan ini masih terlihatnya kurang produktif yang serta belum dinamis dilihat dari kuantitas serta ketepatan waktu di segi menyelesaikan laporan terkadang masih molor dari target yang telah ditentukan Produktivitas kerja ialah sesuatu yang terus dihasilkan oleh organisasi dan karyawan itu sendiri serta adanya evaluasi secara terus agar dapat melihat seberapa besar produktivitas kerjanya, dengan adanya evaluasi tersebut akan memperbaiki produktivitas kerja dimasa depan. Produktivitas karyawan di Perusahaan X bisa dibilang belum cukup dinamis

Berbagai macam Fenomena disuatu perusahaan yang diharapkan mampu menunjukkan eksistensinya pada hal yang bersifat positif yang

artinya mampu membuktikan kinerja yang optimal khususnya kepada kebutuhan masyarakat warga sipil sebagai bentuk pengabdian, peningkatan produktivitas kerja secara individu akan menonjolkan kinerja dari sumber daya manusia, secara keseluruhan kinerja karyawan yang optimal akan menciptakan karyawan yang loyal terhadap organisasi serta meningkatkan Produktivitas untuk bekerja, bekerja akan merasakan senang serta bahagia dan lebih terpenting kepuasan kerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menuju keberhasilan atas kesuksesan dalam bekerja menjadi syarat mendorong akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, selain itu di dunia pekerja terdapat peristiwa yang sering terjadi di perusahaan yang disebabkan karyawan yang belum memiliki produktivitas dinamis salah satunya dikarenakan karyawan pelaksanaan tugas pekerjaannya tidak bekerja secara efektif serta, hal ini di kalangan perusahaan masih sering terjadi ini akan berdampak bagi perusahaan akan terus mengalami kerugian secara finansial namun juga akan mengalami kerugian pendapatan secara laba.

Dilingkup lingkungan kerja banyak karyawan yang melakukan bekerja di perusahaan khususnya pada perusahaan X mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang selalu bersemangat, inovatif, kreatif, jujur dan memenuhi kebutuhan perusahaan akan mampu lebih memahami visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan mencari karyawan yang setia. Kendati demikian suatu kuantitas serta kualitas yang muncul dari keinginan untuk setia dan mengabdikan diri pada pekerjaan atau usahanya dengan tulus. Produktivitas akan menjadi topik menarik dan menjadikan pembahasan yang begitu banyak terutama di sumber daya manusia (SDM) memiliki komponen elemen yang sangat penting dan harus dimiliki sebagai upaya untuk mengejar tujuan perusahaan (Parinsi & Musa, 2023). Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat diperhatikan pada suatu kualitas hanya ditentukan beberapa aspek ketrampilan tenaga fisik, namun ditentukan oleh pendidikan atau pengetahuan pengalaman dalam kematangan dari sikap serta nilai yang

dimiliki (Amaliyyah et al., 2021). Karyawan merupakan aset yang mempunyai peran yang sangat krusial pada kehidupan perusahaan.

Semakin tercapainya menuju kepuasan kerja karyawan sangat menjadi pertimbangan dalam kinerja, Karyawan merupakan aset penting di ketenagakerjaan, suatu kinerja perusahaan akan berjalan dengan visi dan misi di suatu perusahaan elemen utamanya karyawan. Aset ini penting bagi perusahaan terutama di Perusahaan X sebab karyawan mempunyai peran sangat penting dalam menjalankan sebuah organisasi perusahaan di setiap bidang masing-masing, kendati demikian Menurut (Humar, 1998) diperlukan sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai dan setimpal dengan kepentingan perusahaan, melaksanakan tugas yang diterapkan oleh perusahaan asensial pada visi serta misi perusahaan X. Manajemen sumber daya manusia dipergunakan untuk mengelola pegawai suatu organisasi atau bisnis, karyawan merupakan faktor utama dalam operasional bisnis untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, terutama pada (SDM) sumber daya manusia. Karena peran sumber daya manusia adalah untuk mempunyai pekerjaan. Ruang kerja yang terbuka dan jalur karier yang luas memberikan peluang bagi karyawan baru maupun lama untuk terus berkembang, manajemen yang baik membantu karyawan dari segala usia merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Menurut pandangan (Sedarmayanti, 2009) mengungkapkan bahwa tingkatan produktivitas kerja mencakup pada indikator terhadap efisien serta efektivitas serta perkembangan ekonomi untuk tingkatan suatu perusahaan. Kendati demikian setiap perusahaan harus dapat mengontrol serta meningkatkan produktivitas kerja karyawannya pada pengontrolan emosional, fasilitas lingkungan kerja yang baik, serta mengembangkan sumber daya manusia yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Selain itu agar tercapainya dalam mengolah sumber daya manusia dari Produktivitas kerja diantaranya dipengaruhi oleh Kecerdasan emosional pada karyawan itu sendiri, hal ini penting bagi kelangsungan

kualitas serta kuantitas dari melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi kondisi psikis dari karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2008), *“orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka”*. Kendati demikian bagaimana cara karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari bekerja dan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh pimpinan yang saling berkaitan dalam interaksi personal dengan sesama rekan kerja. Kecerdasan emotional merupakan kemampuan mengendalikan emosi sendiri dan orang lain, Emosi sangat berpengaruh dalam pikiran serta tindakan individu yang di mana saling berkaitan antara emosi dan sifat seseorang, tuntutan dalam mengendalikan emosi dalam individu untuk mendapatkan emosi yang baik, sebab karyawan harus mampu mengontrol emosi. Seseorang yang menguasai intelegensi bertambah tinggi semakin mempunyai adil secara kuat terhadap prestasi kerja (Alamsyah & Panday, 2021).

Semakin didukung majunya teknologi yang pesat tidak serta merta memadai bagi perusahaan untuk bersikukuh terhadap berkompetisi tanpa adanya penyeimbang dari sumber daya manusia yang handal (DeCenzo & Robbins, 2010). Jika karyawan mempunyai kecerdasan intelektual serta diimbangi dengan kecerdasan emotional maka karyawan akan produktif saat melakukan pekerjaan, seseorang karyawan mempunyai kecerdasan emotional akan berupaya mengontrol diri, dan semangat bekerja sehingga akan produktif menyelesaikan pekerjaannya, selain itu Karyawan dapat merasakan dan menyebarkan emosi positif akan cenderung lebih peka terhadap di sekitarnya dan mampu berempati kepada setiap karyawan.

Selain itu pelaksanaan kinerja seseorang sering kali terjadi fluktuasi produktivitas kerja individu, hal ini kian individu memiliki karakter yang tidak sama bahkan sering terjadi kemiripan yang tidak serta merta bisa identikkan banyak faktor membuat produktivitas kerja mengalami fluktuasi produktivitas kerja karyawan Seseorang dapat dikatakan mampu menyelesaikan tugas kerjanya ketika menguasai kemampuan yang berasal

dari dirinya, diketahui bahwa kecerdasan yang ada dalam diri seseorang berupa kecerdasan intelektual dan kecerdasan emotional, kecerdasan intelektual didapatkan berasal dari pendidikan formal, sedangkan kecerdasan emotional berasal dari sisi psikologi berasal individu lingkungan keluarga serta lingkungan non keluarga (Alamsyah & Panday, 2021).

Peneliti mewawancarai karyawan X yang bekerja di Perusahaan X yang mengatakan "memang, kami masih mengakui adanya permasalahan tersebut, salah satunya secara emosional, hal tersebut pasti ada dan itu pasti, sebab kita dituntut sesuai target yang telah diberikan oleh perusahaan, apalagi kemampuan menyelesaikan suatu masalah di setiap karyawan berbeda contoh ada beberapa karyawan seperti daya tahan tekanan kerjanya besar biasanya cenderung menyendiri sehingga enggan berhubungan dengan orang lain, hal tersebut menggagu pada aktivitas kerja secara individu maupun berkelompok, selain itu karyawan juga merasakan kurangnya termotivasi dalam dirinya masing-masing dampaknya apa, kita kurang optimal dalam pelaksanaan tugas yang diemban. Namun kita juga mengupayakan mengatasi permasalahan tersebut dengan berupaya mengontrol secara emotional dengan melakukan aktivitas yang positif salah satunya berolahraga secara rutin serta melakukan kegiatan khusus seperti outbound agar menjaga hubungan sosial serta membangun selaknya hubungan keluarga dan lebih berempati sesama antar karyawan yang ada dikantor maupun diluar kantor" (tanggal 21 November 2023).

Selain itu kita dapat memahami juga karyawan yang dimana perusahaan tersebut terindikasi kurangnya Produktivitas kerja yang telah dilakukan dari pelaksanaan berbagai tugas telah diberikan karena adanya lemahnya mengontrol emotional pada kesadaran diri, pengaturan diri serta motivasi yang kurang hal ini akan mengurangi produktivitas kerja. Maka dari itu memahami bahwa kecerdasan emosional sangat penting dalam menunjang karyawan untuk melakukan perubahan yang dinamis di lingkungan kerja oleh karena itu karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang optimal akan menciptakan kinerja yang baik, lalu karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang. (Abadiyah et al., 2020).

Menurut (Goleman, 2016) kecerdasan emosional membentuk kemampuan yang mengendalikan dirinya sendiri, semangat dan ketekunan kemampuan untuk termotivasi ke dirinya, selain itu kecakapan emotional

yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan menguasai daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls, mampu mengatur suasana hati, mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir serta mampu berempati sehingga orang dengan kecerdasan emosional yang optimal tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja yang tinggi. Tidak hanya sikap *self awareness*, *self management*, *motivaty*, *empaty*, *relationship management* akan mampu melatih karyawan dalam segi auditor. Kemampuan untuk menyadarkan emosi setiap karyawan dan dapat mengendalikan suatu dorongan agar mampu termotivasi diri disituasi keadaan frustasi, mengatur kepekaan suasana perasaan hati serta mampu memberikan empati dan ketrampilan sosial dengan karyawan yang lain.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penjelasan diatas, bahwasanya ada pengaruh kecerdasan emotional terhadap Produktivitas kerja yang terjadi di tempat Perusahaan X yang diketahui bahwa kemampuan pengelolaan emotionalnya terindikasi dikaryawan kurang terjaga, Hal ini dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai komponen penunjang yang telah diberikan oleh perusahaan beberapa karyawan terindikasi mendapatkan tekanan pekerjaanya besar dari pelaksana berbagai tugas telah diberikan, akibatnya daya tahan setiap karyawan melemah karena adanya tuntutan yang berikan oleh perusahaan hal tersebut akan mengurangi kestabilan dalam mengontrol emotional di karyawan seperti dari *self awareness*, *self management*, serta *motivaty* yang berkurang hal ini akan mengurangi produktivitas kerja yang telah diberikan, menjaga serta mengontrol emosional setiap karyawan akan dapat mengendalikan suatu dorongan agar mampu termotivasi diri disituasi keadaan frustasi, serta mampu mengendalikan impuls serta dengan mengatur kepekaan suasana perasaan hati di setiap individu maupun secara berkelompok akan meningkatkan Produktivitas kerja

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Sugma, 2022) kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap pengaruh kinerja

karyawan perlu diperhatikan kualitas kecerdasan emosional yang diemban oleh karyawan menerapkan perencanaan sumber daya manusia yang mempunyai keseimbangan antara komponen-komponen kecerdasan emosional. Selain juga penelitian yang telah dilakukan oleh (Trofimov et al., 2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memfasilitasi efektif terhadap visi dan misi perusahaan dengan tujuannya kepada karyawan, seorang manajerial yang kompeten secara emosional dapat mengidentifikasi emosi karyawan sehingga mereka menjadi lebih reseptif terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan menjadi loyal kepada mereka. Sebab karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi bekerja secara efektif, karyawan akan meningkatkan daya saing dan profitabilitas organisasi. Kendati demikian peran pengolahan pihak personalia serta pembentukan menjadi prioritas utama.

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan (Reuben, 2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja pada karyawan di kalangan petugas polisi kenya dengan sampel 2883 petugas polisi yang bekerja di wilayah nairobi berlandaskan hasil temuan maka disimpulkan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja. Penelitian terdahulu sudah dilakukan maka disimpulkan pengaruh positif dalam kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan Hal ini terjadi sebab seorang mempunyai kecerdasan emosional yang stabil akan mampu berpikir dan mengendalikan emosi dirinya sendiri dan termotivasi oleh dirinya sendiri. Karyawan yang mendepankan keadaan, mampu berpikir secara jernih dan tidak memprioritaskan emosi semata. Sementara itu penelitian yang dilakukan (Kanali, 2017) korelasi kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja dengan sampel 40 pegawai sipil menunjukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil tersebut mengatakan kian kompleks suatu pekerjaan maka semakin penting kecerdasan emotional. Apalagi terdapat adanya kekurangan dalam kemampuan mengelola emotional seseorang, bisa

terganggu dalam keahlian secara teknis. Selain itu penelitian yang telah dilakukan oleh (Cahya et al., 2019) tentang pengaruh kecerdasan emotional terhadap Produktivitas kerja dengan sampel 60 responden karyawan CV. Boga Jaya Sejahtera berlandaskan temuan penelitian yang telah dilakukan terdapat hasil tidak pengaruh dan tidak signifikan antara kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja.

Sementara itu Produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang identik dengan kondisi yang dihadapi di lapangan kerja secara operasional yang memberikan pengaruh terhadap pada karyawan itu sendiri kondisi tersebut merupakan aktivitas kerja karyawan yang harus representatif yang mempengaruhi performa kerja sehingga secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut (Josephine, 2017) Seorang karyawan yang telah termotivasi akan mempunyai kualitas serta kuantitas terhadap organisasi perusahaan. Hal ini mengidentifikasi terdapat sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang akhirnya perusahaan mendapatkan sikap dan perilaku yang positif akan menunjukkan bekerja secara produktif bagi kelangsungan kepentingan visi dan misi di perusahaan serta akan berdampak memberikan keuntungan bagi perusahaan, karyawan akan merasakan semangat menyelesaikan tugas secara sepat dan tepat. Suatu kinerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja kian merupakan komponen kontribusi yang mempengaruhi pekerjaan, lingkungan kerja yang menciptakan suasana menyenangkan akan memberikan rasa puas, nyaman dan senang (Hoar et al., 2021).

Selain itu karyawan yang melakukan tugas dengan didukung oleh komponen alat kerja yang mumpuni akan merasakan kenyamanan ditempat kerja serta memberikan dampak motivasi secara tidak langsung, serta meminimalisir stres kerja dan meminimalisir konflik, bahkan meningkatkan komitmen karyawan, sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi serta Produktivitas tenaga kerja. Mendesain tata ruang dilingkungan kerja mendapatkan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja di ruangan

sehingga mereka bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan pada pekerjaannya.

Peneliti mewawancarai beberapa karyawan yang berkerja di Perusahaan X yang mengatakan "kami berusaha untuk merasa nyaman di lingkungan kerja walaupun khususnya bagian tata ruang mas, sebenarnya sudah mulai ada perbaikan dari beberapa bulan kemarin cuman masih on proses perbaikan dibagian tata ruang serta mengatur temperatur suhu dengan penambahan AC disetiap ruang namun seperti diketahui, mas juga tahu letak kantor kita berdekatan dengan jalan raya besar antar wilayah daerah yang dimana iklim kita sangat panas serta kebisingan lalu lintas tidak lepas dari kita, selain itu rekan karyawan kita banyak ke lapangan itu membuat timpang tindih sesama karyawan mas hal tersebut mempengaruhi produktivitas kerja kita, hal itu sangat jelas dimana kantor merasakan fasilitas yang mulai ada perbaikan, kita yang terjun kelapangan masih belum merasakan hal tersebut walaupun merasakan kepanasan kehujaan, walaupun langkah tersebut masih belum ada perbaikan tata ruang mas tapi gapapa mungkin perlahan dulu mas walaupun gitu kita masih harus memberikan terbaik bagi masyarakat" (tanggal 23 november 2023).

Seiring adanya korelasi lingkungan kerja pada produktivitas kerja yang kian tinggi, maka dari itu seorang manajerial tentu mengharapkan optimalisasi pada mengelola tempat kerja sedemikian rupa, agar karyawan tetap mendapatkan senyuman dari awal kerja bahwa mereka bergairah dan semangat pada pekerjaannya serta akhirnya menumbuhkan produktivitas kerja mereka. Selain itu lingkungan kerja terindikasi terdapat 2 komponen yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2010) mendefinisikan, “keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang melakukan pekerjaan serta cara kerjanya dan memposisikan dirinya dalam bekerja sebagai perseorangan maupun bekerja dalam kelompok” yang artinya Lingkungan kerja fisik merupakan suatu ruangan yang dihuni pada seseorang yang melakukan pekerjaan pada suatu tempat yang dipengaruhi kondisi fisik dengan berinteraksi langsung dan menyelesaikan tugas perkerjaan. Lingkungan non fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan kondisi situasi yang mengaitkan dengan hubungan kerja, baik dari atasan ke bawahan, atau hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik intisarynya bahwasanya ada korelasi lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja yang terjadi ditempat Perusahaan X yang diketahui bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut masih ditahap berkembang yang dimana secara lingkungan kerja fisik yang keterikatan pada tata ruang alat kerja, suasana kerja yang belum kondusif serta fasilitas ruang kerja yang belum optimal sementara dilingkungan kerja non fisik sebagaimana diketahui bahwa hubungan antar sesama karyawan ditemukan timpang tindih antara karyawan pada kantor maupun diluar kantor oleh sebab itu adanya perbedaan tersebut mempengaruhi aktivitas produktivitas kerja di kurang puas di kantor Perusahaan X

Beberapa hasil penelitian terdahulu mendukung permasalahan di lapangan salah satunya yang dilakukan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif serta lingkungan kerja mempengaruhi prestasi dan kinerja pada suatu organisasi. Penelitian lainnya yang relevan dilakukan oleh (Panjaitan, 2018) dengan sampel sebanyak 50 orang yayasan perguruan Tinggi Nias IKIP gunung sitoli. Berdasarkan penelitian tersebut maka disimpulkan jika semakin tinggi lingkungan kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi pula pengaruh produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas perkerjaannya, selaras dengan yang di mana semakin tinggi lingkungan kerja karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja bagi karyawan (Zufri Kholis Pulungan & Rindi Andika, 2022). Selain itu terdapat penelitian dilakukan (Saleh & Utomo, 2018) berdasarkan hasil terdapat ada korelasi negatif dan tidak signifikan yang di mana nilai sig $0,790 > 0,05$. serta yang di mana angka t tabel memiliki angka sebar $-0,267$ maka dari angkanya kurang dari t tabel maka disimpulkan bahwasanya hasil lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko jaya tidak ada pengaruh signifikan.

Berlandaskan latar belakang permasalahan tertera peneliti tertarik untuk memilih tempat kerja karyawan Perusahaan X melihat dari segi

struktural dan fungsional apakah telah menjalankan secara terencana dalam menjalankan perusahaan, sangat menarik apakah karyawan sudah melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satunya melihat pengelolaan kecerdasan emotional dan lingkungan kerja yang kondusif agar mendorong produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta menjaga keharmonisan dengan memiliki sifat kompetisi dalam pengembangan perusahaan X menjadi lebih baik sehingga tercapainya tujuan visi serta misi di perusahaan yang telah ditetapkan

Fenomena yang melanda dunia pekerja terutama dengan produktivitas kerja karyawan menarik perhatian untuk diungkapkan dan ditelusuri. Berdasarkan uraian di atas maupun adanya pra penelitian, wawancara serta hasil riset terdahulu. Terdapat inkonsisten dari hasil yang dipaparkan oleh penelitian terdahulu maka dari itu peneliti yang akan dilakukan menjadikan pijakan serta landasan dalam pelaksanaan *locus* penelitian di Perusahaan X. Pemahaman secara mendalam tentang produktivitas kerja karyawan akan menjelaskan fenomena yang terjadi, serta dapat menjadi bahan kajian yang dapat dipetik manfaatnya bagi perkembangan perusahaan X di masa mendatang selanjutnya penelitian ini akan berusaha untuk mencari bukti keterkaitan antar pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Perusahaan X.

Hasil dari penelitian ini selain akan menambahkan Khasanah kajian Psikologi Industri organisasi, diharapkan juga akan memberikan informasi kepada instansi bagian Manajerial Perusahaan X, Terutama melalui pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai yang mereka kelola selama ini. penjelasan yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan dasar pijakan guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan X dimasa depan

B. Rumusan Penelitian

Berdasarkan fenomena latar belakang yang identifikasi masalah, maka dapat memunculkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kecerdasan emotional pada karyawan Perusahaan X
2. Bagaimana tingkat lingkungan kerja pada karyawan Perusahaan X
3. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X
4. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X
5. Bagaimana pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X
6. Bagaimana pengaruh antara kecerdasan emotional dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan X

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kecerdasan emotional pada karyawan Perusahaan X
2. Mengetahui tingkat lingkungan kerja pada karyawan Perusahaan X
3. Mengetahui tingkat produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X
4. Melakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara kecerdasan emotional terhadap produktivitas karyawan Perusahaan X
5. Melakukan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Perusahaan X
6. Melakukan membuktikan apakah ada pengaruh antara kecerdasan emotional dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Perusahaan X

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberi sumbangsih pengetahuan di bidang Psikologi industri organisasi sebagai sumber informasi sehingga dapat menambah pemahaman mengenai pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Perusahaan X

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dihendaki dapat memberikan manfaat serta membantu pihak Perusahaan X memahami tentang produktivitas kerja pada karyawan, khususnya sebagai sarana pembelajaran dalam mengembangkan dan menerapkan keilmuan psikologis yang didapatkan di perkuliahan, sehingga menjadi bahan pertimbangan bagi kebijakan yang akan diambil dimasa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Secara konvensional produktivitas merupakan keterkaitan antara bentuk nyata yang berupa wujud fisik barang atau jasa serta masukan yang nyata. Produktivitas memiliki makna yang berupa perbandingan dari hasil akhir yang telah dicapai pada sumber daya yang telah digunakan berkaitan pada sikap mental yang produktif. Menurut (Decenzo, 2003) mengatakan bahwa produktivitas merupakan hasil pada keseluruhan barang ataupun jasa yang telah diproduksi lalu dibagi dengan masuk dan keluarnya yang telah dihasilkan. Kendati demikian organisasi yang telah melakukan optimalisasi dari segi operasional karyawan akan menciptakan produktivitas secara tidak langsung dan menghasilkan organisasi yang efektif.

Hal sama yang dikatakan (Hasibuan, 2003) Produktivitas merupakan hasil perbandingan terhadap yang harus dicapai (*output*) terhadap seluruh sumber daya (*input*) digunakan pada satuan waktu, artinya kerja ini memiliki makna terhadap metode pengukuran, kendati demikian teori ini bisa dilakukan namun secara praktik pelaksanaan, disebabkan sumber daya yang dimasukkan umumnya sendiri lebih banyak proporsi berbeda.

Sedangkan The liang Gie berpendapat dalam (Sopian, 2019) mengatakan produktivitas merupakan perbandingan dari hasil kerja yang sifatnya barang maupun jasa pada sumber ketenagaan kerja yang dipakai pada kurung waktu proses produksi tersebut. Secara konvensional produktivitas merupakan diartikan sebagai perbandingan keluar dan masuknya penggunaan secara pemanfaatan baik dari sumber produksi suatu barang dan jasa.

Selain itu Simamora juga menyampaikan dalam (Saleh & Utomo, 2018) bahwa produktivitas memiliki makna sebuah kemampuan karyawan

yang diperoleh dari besarnya manfaat daya sarana dan prasarana yang dihasilkan oleh *output* serta *input* yang telah disediakan.

Adapun demikian menurut sinungan dalam (Sopian, 2019) produktivitas kerja yang dimaksud terdapat pengelompokan menjadi tiga, Yaitu :

- a. Rumusan konservatif untuk produktivitas keseluruhan adalah rasio output terhadap input dari aktivitas peralatan yang diproduksi
- b. Produktivitas pada konteks keberlanjutan merupakan sikap mental yang mengamati bahwa kualitas kehidupan sekarang harus melebihi hari sebelumnya, dengan membawa harapan masa depan akan lebih baik dari saat ini
- c. Produktivitas ialah perpaduan interaksi terpadu secara serasi pada asensial tiga faktor, yaitu : investasi penggunaan pengetahuan serta riset engineering, dari segi tenaga kerja dan manajemen.

Konsep dasar dari Produktivitas kerja jika dilihat dibagi 2 elemen dimensi, yaitu dimensi individu serta dimensi organisasi. Produktivitas kerja ini elemen dari individu melihat padangan sebuah hubungan dengan karakteristik kepribadian antar individu. Pada pembahasan dari konsep ini, sebuah esensi dari makna dari produktivitas merupakan perilaku mental yang akan memiliki sudut pandang bahwa pada dasarnya kehidupan pada konsep ini mengimplikasikan bahwa pandangan untuk meningkatkan kualitas hidup dari hari ke hari maka dari itu Seseorang yang memiliki sikap mental yang baik akan menciptakan produktivitas yang optimal. Kusnendi dalam (Pramono, 2020).

Ditinjau pada dimensi ke organisasi, secara keseluruhan konsep merupakan upaya yang berusaha mencapai ekstensi kualitas dan kuantitas yang berorientasi kepada sumber masukan agar terciptanya pengeluaran yang menimun. Oleh sebab itu konsep produktivitas berupa pandangan yang ditempatkan berupa hubungan teknis diantara masuknya (*input*) dan

pengeluaran (output) kusnendi dalam (Pramono, 2020). Selain itu Menurut (Humar, 1998) Menguraikan produktivitas memiliki dua elemen yaitu efektifan dan efisien. Pertama merupakan efektivitas yang mengarah kecapaian sebagai tenaga kerja yang optimal, yaitu pencapaian yang ditetapkan yang keterikatan pada kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan kedua efisiensi yang menggunakan input yang relevan bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan hal ini memberikan objektif secara sasaran yang harus dicapai.

Berlandaskan pendapat di atas maka dapat diambil inti sari kesimpulan bahwa Produktivitas kerja secara konvensional dapat diartikan sebagai komparasi antara keluaran (output) dan masukan (input) pada satuan waktu. Produktivitas dapat dihitung dengan membagi efek yang telah dicapai dengan sumber daya yang telah dipakai selain produktivitas itu juga cerminan dari resultan kinerja yang baik dari karyawan yang dilakukan secara efektif dan efisien, pada akhirnya mendorong individu dengan sikap mental yang positif untuk mencapai produktivitas yang optimal. Produktivitas juga dijangkau dilihat dari 2 aspek, yaitu aspek individu dan aspek organisasi. Pada aspek individu, produktivitas berkaitan dengan karakteristik kepribadian antar individu, sedangkan pada aspek organisasi, produktivitas merupakan upaya yang kian berusaha mencapai ekstensi kualitas dan kuantitas yang berorientasi kepada sumber masukan agar terciptanya pengeluaran yang minimum serta resultan kerja karyawan kian berupaya mengapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor Produktivitas kerja

Menurut pandji Anoraga (Kendari et al., 2021) terindikasi 10 faktor yang diharapkan kepada bagi karyawan agar optimalisasi Produktivitas kerja karyawan ialah : Pekerjaan yang bersifat menarik, upah yang baik, kemampuan dan perlindungan pada pekerjaan, etos kerja, lingkungan yang memiliki sarana kerja yang baik, promosi serta progres karier yang searah pada transformasi perusahaan, merasakan ke ikut sertaan aktivitas

organisasi, pemahaman serta simpati atas perkara pribadi, menguasai sikap loyal ke direksi ke karyawan, disiplin kerja yang keras.

Menurut pandangan mahanggoro (Suhaeni et al., 2022) elemen yang digunakan pada yang meningkatkan produktivitas kerja mencakup :

1. Faktor pendidikan
2. ketrampilan
3. disiplin Ketepatan waktu
4. perilaku
5. moralitas kerja
6. insentif
7. teknologi
8. manajemen
9. kesempatan berprestasi
10. gaji
11. kesehatan

Menurut Teguh, Ambar & Rosidah dalam (Sopian, 2019) mengatakan terdapat faktor untuk memastikan takaran besar serta minimnya produktivitas antara lain :

1. *Knowledge*

Pengetahuan adalah konglomerasi proses impak baik pendidikan yang telah didapatkan secara formal ataupun non formal yang telah memberikan peran bagi seorang pada menyelesaikan jalan keluar dari permasalahan, daya cipta, termasuk pada menuntaskan pekerjaan. Memiliki keahlian yang luas serta memiliki pendidikan yang tinggi diinginkan mampu melakukan perkataan yang invertif

2. *Experience*

Ketrampilan adalah sebuah keunggulan penguasaan secara teknis pada operasionalisasi menyentuh aspek tertentu. Ketrampilan yang diperoleh melalui proses pembelajaran dan latihan terkait dengan

kemampuan individu pada menuntaskan tugas-tugas teknis. Serta memiliki ketrampilan yang mumpuni sesuai tupoksinya berharap akan menyelesaikan pekerjaan secara invertif.

3. *Abilities*

Abilities sebuah keunggulan yang tercipta dari jumlah keunggulan yang didapatkan oleh seorang karyawan. Konsep ini lebih kompleks dengan mencakup sejumlah keunggulan. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentukan keunggulan ini. Kendati demikian apabila seseorang yang memiliki knowledge dan ketrampilan yang optimal akan didambakan akan memiliki ability yang optimal

4. *Attitude*

Attitude menggambarkan kecakapan yang berpolakan. Jika memiliki kemampuan kecakapan yang berpolakah akan memiliki keterkaitan yang positif pada menjalin sebuah hubungan melalui perilaku kerja seseorang yang akan menguntungkan. Maka ditarik artinya bahwa prevalensi karyawan yang baik akan menjamin perilaku kerja yang baik pula dan menciptakan kebiasaan tepat waktu, disiplin simpel maka akan memunculkan sikap tanggung jawab dan menaati aturan serta kompromi

5. *behaviors*

Perilaku manusia yang ditentukan oleh terbiasa yang telah ditanamkan pada diri masing-masing karyawan agar didukung oleh pekerjaan yang efisien ataupun sebaliknya dengan kondisi karyawan maka akan menciptakan produktivitas kerja dapat terwujud.

Berlandasan pendapat yang diatas maka ditarik kesimpulan jika kondisi karyawan perlu diperhatikan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja yaitu pendidikan, semangat kerja, disiplin kerja, sikap, lingkungan dan iklim kerja serta pengertian sikap empati atas persoalan pribadi yang dimaksud mengusai kecerdasan emosional. apabila seseorang yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang optimal akan

diharapkan memiliki ability yang optimal, Pengetahuan dalam hal ini yaitu kecerdasan emotional. Dengan harapan karyawan semakin memiliki hasrat dalam mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya meningkatkan produksi, kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam produktivitas kerja.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pada penelitian kali ini untuk menakar produktivitas kerja dengan dijelaskan pandangan (Simamora, 2004) dengan komponen yang menggunakan menakar produktivitas kerja yang mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Pengukuran produktivitas kerja dengan memakai indikator-indikator di bawah ini :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja pencerminan sebuah hasil yang harus digapai bagi karyawan pada jumlah tertentu dengan membandingkannya terhadap parameter yang telah ditentukan pada perusahaan

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja pencerminan suatu hasil parameter yang berhubungan dengan mutu dari suatu produk yang telah dihasilkan bagi karyawan mengacu pada kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan teknis dengan membandingkannya pada standar yang telah ditentukan pada perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pencerminan tingkat suatu aktivitas yang harus diselesaikan pada awal waktu yang telah diterapkan melihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta optimalisasi waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan awal waktu sampai menjadi output.

B. Kecerdasan Emotional

1. Definisi Kecerdasan Emotional

Didunia perusahaan peningkatan produktivitas tenaga pekerja merupakan komponen yang sangat berpengaruh atas kinerja karyawan bagi sebab itu perlunya mengoptimalkan produktivitas kerja salah satu yang dibutuhkan bagi karyawan melalui kualitas emosional. Menurut (Robbins & Judge, 2008), *“orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka”*. Keunggulan individu mengidentifikasi pada mengendalikan emosi pribadi serta keunggulan memahami emosi orang lain dikatakan sebagai kecerdasan emotional hal tersebut dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja mereka.

Selain itu (Goleman, 2005) merupakan keunggulan seseorang menyusun kehidupan emotionalnya dengan intelegensi (*to manage our emotional life with intelligence*), memelihara keselarasan emotional dan mengekspresikanya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keahlian kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Selain itu pandangan (Goleman, 2005) Kecerdasan Emotional adalah kecakapan emotional yang mencakup pada kemampuan untuk mengelola diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menemui rintangan, mampu mengelola impuls, mampu mengatur suasana hati, mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kesanggupan berpikir serta mampu berempati sehingga orang dengan kecerdasan emotional yang optimal tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja yang tinggi.

Berlandaskan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwasanya kecerdasan emosional merupakan sebuah kemampuan insan yang mampu mengendalikan perasaan dan memahami serta menghargai dirinya maupun orang lain kemudian mampu menjalankan dengan energi yang positif dalam melakukan suatu pekerjaan serta

menjalankan kehidupan sehari-hari. Bagi karena itu setiap perusahaan atau organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan cermat, akan tetapi sumber daya manusia tidak dapat disamakan dengan mesin yang membutuhkan perawatan secara mekanis. Setiap individu manusia memiliki aspek emotional yang mempengaruhi kinerja mereka. Kualitas hasil kinerja manusia sangat dipengaruhi oleh cara individu mengelola serta mengarahkan emotionalnya, emosi yang positif cenderung menghasilkan kinerja yang baik, sementara emosi negatif dapat mengakibatkan hasil yang buruk. Konsep ini dikenal sebagai kecerdasan emotional

2. Faktor-Faktor Kecerdasan Emotional

Kecerdasan emotional tidak muncul secara langsung sejak lahir namun melewati proses pembelajaran. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional setiap insan menurut Goleman dalam (Vay et al., 2020) terdapat 2 faktor yaitu :

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga menjadi titik yang harus diperhatikan peran serta dari kedua orang tua sangat dibutuhkan sebab peran menjadi terbentuknya perilaku yang diindikasikan, diinternalisasi pada dasarnya menjadi komponen dari kepribadian, kehidupan emosi yang telah ditanam sejak dini akan berguna dimasa depan, hal itu akan menjadikan memudahkan serta diantisipasi dengan menenangkan diri dalam menghadapi rintangan problem yang ada sehingga dapat mengontrol sikap emosi yang lebih baik.

2. Lingkungan Non Keluarga

Pada lingkungan masyarakat serta lingkungan pendidikan kecerdasan emotional akan terus perkembangan sendiri serta mental seseorang tersebut. Seorang ini akan menjalani peran sebagai

individu diluar dirinya dengan emosi yang akan serta mengikuti sehingga akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Perkembangan ini dapat ditingkatkan dengan berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak yang lainnya.

3. Aspek-aspek Kecerdasan Emotional

Kecerdasan emotional memiliki kontribusi yang positif terhadap Karyawan yang memiliki kecerdasan emotional yang tinggi cenderung memiliki kestabilan emosi, kemampuan untuk memberikan respons yang memuaskan, dan mengarahkan emosi mereka. Hal ini dapat membantu karyawan untuk lebih efektif pada berinteraksi dengan rekan kerja, mengatasi stres, dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik.

Menurut (Goleman, 2003) kecerdasan emosional dicirikan beberapa kemampuan terlampirkan meliputi :

1. Kesadaran diri (*self awareness*)

Kesadaran merupakan kemampuan mengetahui apa yang dirasakan hal ini mencakup ketangguhan untuk mengenali emosi pada individu serta orang lain serta digunakan sebagai memiliki tolak ukur serta pengambilan keputusan.

2. Pengaturan diri (*self management*)

Kemampuan yang mengendalikan emosinya dirinya sendiri serta menanamkan kemampuan untuk mengelola emosi dalam diri sendiri, seperti mengelola stres, mengatasi kecemasan, dan mengendalikan kemarahan serta memiliki rasa kepekaan pada hatinya serta mampu memulihkan tekanan emosi

3. Motivasi (*Motivaty*)

Motivasi merupakan kemampuan untuk menggerakkan serta memotivasi diri sendiri, menetapkan tujuan, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan serta merujuk pada sarana serta

mengambil inisiatif yang bertindak efektif dan mampu bangkit dari kegagalan.

4. Empati (*Empaty*)

Empati merupakan kemampuan yang melibatkan kemampuan untuk memahami makna dari emosi dan bagaimana emosi dapat berubah serta menjalin hubungan yang saling mempercayai dan mampu menyesuaikan pada model berhubungan.

5. Ketrampilan sosial (Relationship Management)

Ketrampilan sosial merupakan kemampuan yang mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, menciptakan hubungan yang baik, dan berempati terhadap orang lain. Menggunakan kemampuan ini akan menyelesaikan perselisihan di dalam kerja dan akan mampu bekerja sama sebagai tim seta akan membentuk hubungan dan membina kedekatan antara sesama pekerja serta membuat orang lain merasa nyaman.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Ditinjau pada pandangan (Sedarmayanti, 2010) mendefinisikan, “keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang diaman seseorang melakukan pekerjaan serta cara kerjanya dan memposisikan dirinya dalam bekerja sebagai perseorangan maupun bekerja dalam kelompok”. Selain itu pandangan Sunyoto (2012) memiliki pandangan bahwa, “Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat vital dalam mendukung aktivitas kerja karyawan”.

Lingkungan kerja fisik ditinjau pandangan sedarmayanti dalam (Handayani & Hati, 2018) merupakan suatu keadaan yang perwujudan fisik dan terdapat sekeliling tempat kerja yang dapat mempengaruhi para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu komponen fisik lingkungan kerja dibagi

menjadi dua komponen yaitu lingkungan langsung berhubungan dengan karyawan misalnya pusat kerja, kursi, peralatan kerja dan sebagainya, selain itu lingkungan umum dapat disebutkan sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti kelembaban, temperatur suhu, iklim suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, warna . dan lain-lain.

Lingkungan Non Fisik ditinjau dari pandangan (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa semua yang berkaitan pada hubungan kerja, baik dari atasan maupun dengan sesama kerja, atau hubungan dengan bawahan. Sedangkan pandangan Nitisetimo (Kenanga et al., 2020) menjabarkan Lingkungan Kerja Fisik merupakan segala sesuatu sekeliling pada karyawan yang mempengaruhi saat melakukan beban tugas contoh seperti temperatur udara, kebersihan ruang, penerangan, ruang gerak, dan sebagainya.

Lingkungan kerja dalam perusahaan meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik yang dimana keadaan yang ada di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan non fisik merupakan keadaan yang terjadi keterikatan pada hubungan kerja baik serta berhubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Selain itu Menurut Pangarso dalam (Milenia Putri, 2022) menyatakan pandangannya non fisik lingkungan kerja merupakan keterikatan aspek psikologis kerja dan peraturan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta mencapai produktivitas.

Berlandaskan berbagai pandangan yang di atas maka dapat diambil intisari bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting kian mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Definisi yang di atas menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak sekedar mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non-fisik/psikis yang melibatkan hubungan antar karyawan, atasan, dan

rekan kerja. Kondisi pada lingkungan tempat kerja berupaya secara efektif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan kunci penting saat menghadapi perubahan lingkungan teknis dan fenomenal diperusahaan. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi utama untuk mendukung optimalisasi produktivitas karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam memengaruhi kinerja pekerjaan

2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

1. Faktor lingkungan kerja fisik

lingkungan kerja fisik menurut pandangan Soedirman dalam (Handayani & Hati, 2018) menjelaskan terdapat elemen-elemen pada lingkungan fisik antara lain:

a. Faktor bahaya panas

Tenaga kerja yang diberikan beban kerja tertentu dilingkungan kerja yang panas akan menderita gangguan yang berhubungan dengan udara panas

b. Faktor bahaya fisik bising

Dampak yang diterima bagi tenaga kerja terpapar kebisingan akan penurunan daya dengarnya.

c. Faktor bahaya fisik getaran

Getaran dapat menimbulkan perubahan dalam tulang, otot dan gangguan saraf

d. Pencerahan cahaya ditempat kerja

Cahaya memiliki peran penting dalam memastikan keamanan serta kelancaran operasional di lingkungan kerja

e. Temperatur

Kondisi manusia selalu berusaha serta berupaya konsisten untuk menjaga kondisi stabil pada suatu sistem yang telah dioptimalkan memungkinkan adaptasi yang efektif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi

f. Kelembaban

Kelembaban berkaitan dengan temperatur berhubungan antara kelembaban udara, suhu udara dan jarak panas udara, jarak panas udara memiliki dampak signifikasi terhadap kondisi fisiologi manusia.

g. Arus udara ditempati kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan bagi makhluk hidup menjaga kelangsungan kehidupan ditempati pekerjaan.

Selain itu menurut pandangan dari (Sedarmayanti, 2011) elemen lingkungan kerja fisik merupakan faktor lingkungan kerja dilihat dengan panca mata indera pada karyawan seperti : kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, perlindungan, perlengkapan kerja.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut pandangan wursanto dalam (Sukamto, 2013) mengatakan lingkungan kerja non fisik bertujuan membentuk sikap karyawan dan pelaksanaan kerja yang didapatkan menjamin mencapai tujuan organisasi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Inspeksi
- b. Sesuasana kerja yang kondusif dan semangat kerja
- c. Pemberian honorarium yang atraktif
- d. Perlakuan manusiawi yang bersifat simpatik
- e. Perasaan aman
- f. Hubungan yang selaras serta penuh kekeluargaan
- g. Perlakuan yang diplomatis dan objektif

3. Aspek- aspek Lingkungan Kerja

1. Aspek lingkungan kerja fisik

Menurut pandangan Sedarmayanti dalam (Suriyadi & Idris, 2020) didefinisikan sebagai segala kondisi situasional di sekitar tempat kerja yang saling berhubungan dengan karyawan secara langsung. Lingkungan fisik dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai kategori :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan kondusif dengan karyawan (seperti : tata ruang pusat, kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan yang umum nyaman (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain)

Selain ketidakpuasan di tempat kerja dapat disebabkan atas suasana kerja yang tidak kondusif, seperti persaingan antar rekan kerja yang merugikan dan kurangnya kolaborasi yang mendukung atmosfer yang positif

2. Aspek Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Surijadi & Idris, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja yang berhubungan pada bawahan. Hubungan ini dibagi menjadi dua:

a. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan kerja antara karyawan memiliki peran penting pada pelaksanaan pekerjaan, terutama bagi mereka yang bekerja pada kelompok. Konflik yang timbul dapat signifikan mempengaruhi suasana kerja dan mereduksi semangat kerja karyawan.

b. Hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memiliki dampak signifikan terhadap aktivitas karyawan. keharmonisan pada hubungan atasan-bawahan, termasuk sikap saling menghormati, penting untuk memelihara kerja sama yang efektif pada mencapai tujuan organisasi.

A. Pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja pada karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja menurut (Fransiska, 2019) hasil penelitian kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas tenaga kerja pada karyawan MNC Sky Vision KPP Padang. Berlandaskan penghitungan nilai sumbangan efektif secara parsial variabel kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja didapatkan nilai 23.04%. Artinya kecerdasan emotional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja bertaraf sebesar 23.04%.

Sementara itu terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh (Reuben, 2023) menunjukkan hasil kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja pada karyawan dikalangan petugas polisi kenya dengan sampel 2883 petugas polisi yang bekerja di wilayah nairobi berlandaskan hasil temuan maka ditarik kesimpulan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emotional mengenai produktivitas kerja.

Didukung oleh penelitian yang lain hasil dari pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja menurut (Istiqfar et al., 2018) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan nyaris separuhnya 48,57% karyawan BTPN cabang area Cirebon timur memiliki tingkat kecerdasan emosional tinggi. Hasil yang lain menunjukkan penelitian teridentifikasi adanya korelasi secara langsung kecerdasan emotional terhadap produktivitas pada karyawan BTPN Cabang Area Cirebon Timur. Takaran tingkat kecerdasan emotional karyawan BTPN Cabang Area Cirebon Timur 48,57% berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja para karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%

Maka disimpulkan bahwa Pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas tenaga kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil kedua penelitian ini memberikan dukungan terhadap konsep bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam memaksimalkan produktivitas tenaga kerja pada karyawan. Semestinya tindakan perusahaan-perusahaan dapat

mempertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan atau strategi manajemen yang fokus pada pengembangan kecerdasan emosional karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasional secara keseluruhan.

B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh pendahulu menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan menurut (Junianti et al., 2020) hasil dari pengaruh yang telah melewati analisis maka diperoleh hasil nilai 0,430 artinya terdapat hubungan yang masuk bertaraf sedang dan nilai pada koefisien determinan diperoleh sebesar 18,49% artinya memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya 81,51% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti.

Sementara hasil penelitian dari (Panjaitan, 2017) menunjukan hasil dari angka koefisien determinasi sebesar 12,6%, berarti variasi variabel dependen produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja sebesar 12,6%, sementara sisanya sebesar 87,4% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian. Variabel bebas lainnya yang mungkin berpengaruh pada produktivitas kerja.

Maka disimpulkan Pengaruh Lingkungan tempat kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Kedua penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja, namun tingkat pengaruhnya tergolong sedang hingga rendah. Implikasinya, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja memberikan keikutsertaan yang signifikan, teridentifikasi terdapat faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti yang memengaruhi produktivitas kerja.

C. Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan

Beberapa penelitian sebelumnya membahas mengenai adanya

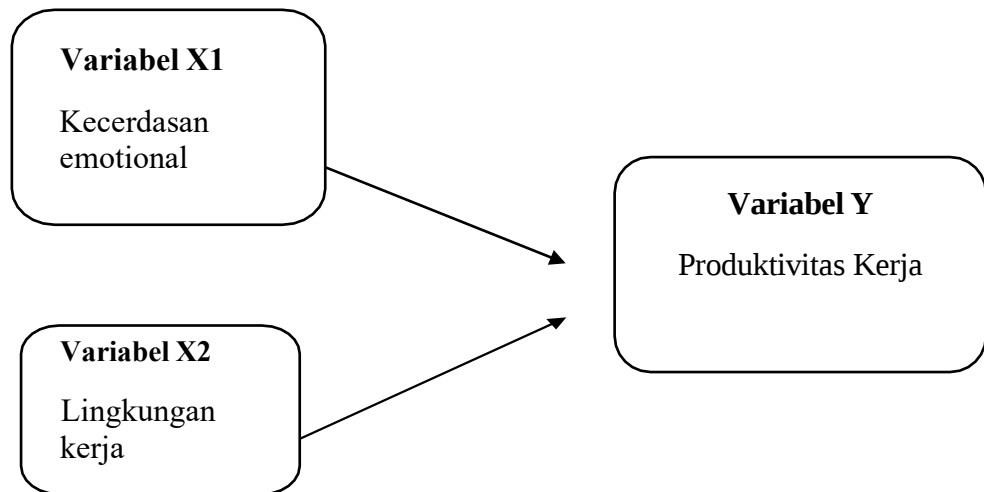
dukungan kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja dengan hasil Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja menurut (Fransiska, 2019) hasil penelitian kecerdasan emotional memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pekerja MNC Sky Vision KPP Padang. Berdasarkan penghitungan nilai sumbangan efektif parsial variabel kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja didapatkan nilai 23.04%. Artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 23.04%.

Sementara itu pada penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan menurut (Junianti et al., 2020) hasil dari pengaruh yang telah melewati analisis maka diperoleh hasil nilai 0,430 artinya terdapat hubungan yang masuk bertaraf sedang serta nilai pada koefisien determinan teridentifikasi sebesar 18,49% artinya memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya 81,51% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan dua penelitian yang di atas menunjukkan indikasi banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun di sini peneliti ingin mengetahui tentang pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Karyawan Perusahaan X dengan mencari pengaruh pada variabel bebas maupun terikat.

D. Kerangka konsep

Pengaruhnya pada variabel x (bebas) dan variabel y (terikat) adalah Kecerdasan emotional dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja dapat digambarkan melalui kerangka konseptual sebagai berikut:



E. Hipotesis penelitian

Peneliti menyusun hipotesis mengenai Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X hipotesis bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan atau pengaruh antara Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan. hasil penelitian ini akan dipakai untuk menentukan ada hubungan statistik berkait signifikan antara variabel-variabel dan sejauh mana pengaruh terhadap Produktivitas kerja Pada karyawan Perusahaan X

H0 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emotional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Perusahaan X

H1 : Terdapat Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Pada dasarnya penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, serta menggunakan data yang dapat diukur secara kuantitatif serta dianalisa menggunakan teknik statistik. Tujuannya adanya dari penelitian kuantitatif adalah mengkaji serta mengukur hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan data yang objektif dan terukur. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif sangat penting sebab menghasilkan informasi yang akurat serta dapat dipercaya (Sugiyono, 2013). Metode penelitian kuantitatif berlandaskan filosofi positivisme untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, kemudian mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, melakukan analisa data yang bersifat statistik, dengan upaya menguji hipotesis yang ditetapkan pada suatu penelitian

Penelitian ini memakai data kuantitatif sebagai pendekatan penelitian, hasil dari rancangan ini menegaskan pada pengumpulan dan penggunaan data pada bentuk kuantitatif yang dianalisis memakai metode statistik pada saat pengolahan data. Tujuan penggunaan metode kuantitatif pada penelitian ini guna melakukan uji pengaruh Kecerdasan emotional dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X.

B. Identifikasi Variabel

Menurut variabel penelitian adalah sikap atau sifat sebagai atribut individu, benda, atau bahkan peristiwa yang memiliki disimilaritas antara satu dengan yang lainnya. Variabel juga disebut sebagai atribut keilmuan atau kegiatan yang peneliti putuskan untuk tujuan penelitian dan kemudian sampai pada suatu kesimpulan. Berdasarkan keterkaitan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya maka dapat dibedakan menjadi 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Ditinjau dari (Sugiyono, 2013) variabel penelitian adalah sikap serta sifat sebagai atribut individu, benda, atau bahkan peristiwa yang memiliki disimilaritas antara satu dengan yang lainnya. Variabel juga disebut sebagai atribut keilmuan atau kegiatan yang peneliti putuskan untuk tujuan penelitian dan kemudian sampai pada suatu kesimpulan. Berdasarkan keterikatan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya maka dapat dibedakan menjadi 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dilansir dari (Sugiyono, 2013) menunjukkan bahwa bebas ini dapat disebut sebagai variabel independen yang artinya dapat menjadi prediktor yang menjadi sebab terjadinya hubungan dan mempengaruhi munculnya variabel terikat (dependent). Sementara itu, terikat menjadi konsekuensi dari adanya variabel bebas.

Adapun variabel bebas maupun terikat dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X1) : Kecerdasan Emotional
2. Variabel Bebas (X2) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Terikat (Y) : Produktivitas Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasionalnya dari yang digunakan pada penelitian kali ini sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan hasil yang memiliki makna sebuah kemampuan diiringkan dihasilkan oleh Sumber daya manusia pada Perusahaan X berupa barang dan jasa serta diperoleh dari besarnya serta manfaat dari sarana dan prasarana yang dihasilkan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Penyusunan Skala Produktivitas kerja pada penelitian ini berlandaskan pada pengukuran Produktivitas Kerja memakai indikator-indikator meliputi Kuantitas kerja, Kualitas Ketepatan waktu

2. Kecerdasan emotional (X1)

Definisi operasional kecerdasan emotional diartikan kecerdasan emotional merupakan sebuah kemampuan insan yang mampu merujuk mengendalikan perasaan dan memahami serta menghargai dirinya maupun orang lain kemudian mampu menjalankan dengan energi yang positif saat melaksanakan kegiatan pekerjaan serta menjalankan kehidupan sehari-hari. aspek-aspek kecerdasan emotional yaitu self awareness, self management, motivaty, empathy, relationship management

3. Lingkungan kerja (X2)

Definisi operasional dari Lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berada di seputar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, skala pada penelitian ini menggunakan aspek-aspek lingkungan kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu lingkungan fisik memiliki arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang saling berhubungan yang akan berpengaruh karyawan baik pada penataan ruang kerja perkasas kerja secara langsung. Lingkungan Kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja yang berhubungan dengan bawahan serta berhubungan karyawan dengan pimpinan

D. Subjek Peneliti

1. Populasi

Populasi pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris yaitu *population* yang berarti jumlah penduduk. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek maupun objek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditentukan untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Oleh sebab itu, populasi dapat disebut juga sejumlah keseluruhan yang diteliti sebagai subjek maupun objek penelitian (Sugiyono, 2013). Kendati demikian populasi pada penelitian ini seluruh unit karyawan Unit A yaitu Perusahaan X adapun pada penelitian ini seluruh karyawan yang akan menjadi populasi. Data yang diterima oleh peneliti

diambil mulai Januari sampai April 2024. Dilansir oleh data perusahaan yang diterima oleh peneliti diketahui jumlah populasi karyawan Perusahaan X sebanyak 55 karyawan laki-laki dan perempuan

2. Sampel

Sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah serta karakteristik populasi tersebut. Oleh karena itu objek yang diteliti pada contoh ini dapat dianggap sebagai suatu populasi. Bila berpopulasi besar, dan peneliti tidak menjangkau serta mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013).

Sampel total diambil ialah 55 karyawan laki – laki dan perempuan yang merupakan seluruh karyawan baik yang bekerja dari kantor maupun dari lapangan. Semua karyawan merupakan responden pada penelitian ini karena menentukan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel, maka penelitian ini merujuk pada pendapat (Arikunto, 2011). Berlandaskan bahwa apabila subjeknya sekurang-kurangnya dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Tabel 3.2 Sampel

No	karyawan	Sampel
1	Laki-laki	36
2	perempuan	19

3. Sampling

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang diperoleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel dapat dijadikan kesimpulan pada populasi sehingga sampel yang digunakan untuk penelitian benar-benar dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling. Jadi penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* ini lebih tepatnya dengan sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya karena penentuan sampel

dilakukan secara kebetulan dengan kriteria yang sesuai dengan sampel peneliti ini. *Non-Probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak membagikan peluang/kesempatan bagi antara setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ditinjau dari (Sugiyono, 2013) Sampling jenuh merupakan teknik penentuan dari sampel bila semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel oleh karena itu peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh oleh karena jumlah populasi yang relatif kecil, oleh sebab itu sampel yang dipergunakan pada penelitian berjumlah 55 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sistem pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengerahkan keterangan dari berbagai sumber. pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Sistem observasi merupakan suatu proses yang dilakukan bagi peneliti itu sendiri kepada subjek yang akan diteliti dengan penggunaan panca indera. Observasi dapat dilaksanakan secara tersistematis serta non sistematis. Menggunakan peneliti observasi non tersistematis atau tanpa pedoman, di mana observasi dilaksanakan sebagai langkah awal penelitian

b. Wawancara (*interview*)

Menurut (Sugiyono, 2013), wawancara merupakan tindakan pertemuan atas dua individu dengan bertujuan untuk saling mengali informasi serta gagasan melalui proses tanya jawab, sehingga dapat menimbulkan pemahaman yang lebih menjerumus intens serta mengenai suatu topik. pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada subjek Karyawan Perusahaan X yang terpilih dan telah memenuhi persyaratan yakni bekerja dan menjadi karyawan di perusahaan Perusahaan X

c. Kuesioner

Sistem pada pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan pada responden. Wujud pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini ialah

pertanyaan tertutup, di mana responden harus menunjuk satu jawaban yang dianggap benar. Skala yang digunakan pada penelitian ini ialah skala Likert. Penggunaan jawaban penilaian pada skala likert setiap variabel-variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator-indikator variabel. Indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik awal untuk pembuatan pertanyaan atau pernyataan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap permasalahan sosial. Serta itu skala likert, variabel-variabel yang ingin diukur diubah menjadi salah satu variabel indikator (Sugiyono, 2013).

menurut (Sugiyono, 2013) skala likert yang memakai pada observasi ini yaitu memiliki nilai minimum 1 dan maksimum nilai 4, yang pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui jawaban responden secara pasti, apakah lebih condong pada jawaban yang sangat setuju maupun sangat tidak setuju, selain itu pemilihan skor 1-4 juga untuk menghindari jawaban ragu-ragu.

Tabel 3. 1 : Nilai Skala Likert

Klasifikasi	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat tidak sesuai (STS)	1	4

F. Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2013) alat yang dipakai pada penelitian ini bersifat visual. Penerapan penelitian yang dilakukan serta menyusun pertanyaan-pertanyaan berlandaskan indikator-indikator variabel penelitian. Indikator dan pertanyaan tersebut kemudian ditetapkan pada bentuk kuesioner serta dibagikan kepada responden. Penelitian ini

menggunakan instrumen survei yang sudah melawati diuji validitas dan reliabilitasnya pada penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner skala psikologi dengan pertanyaan terbuka, di mana responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan. diketahui 3 variabel pada penelitian ini, yaitu kecerdasan emotional, Lingkungan kerja serta Produktivitas kerja.

a. Skala Kecerdasan emotional

Tabel 3. 2 : Blueprint Skala Kecerdasan Emotional

No.	Aspek	Indikator	No. Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Kesadaran diri (<i>self awareness</i>)	Mengenali perasaan terjadi sesuatu	1,3,5	2,4	5
		Mengetahui penyebab emosi	7,8	6	3
2.	Pengaturan diri (<i>self management</i>)	Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	9,10,11	12	4
3.	Motivasi (<i>Motivasi</i>)	Keyakinan diri	13,14	-	2
4.	Empaty (<i>Empaty</i>)	Mampu mendengar orang lain	15,16	17	3
		Mampu menerima keberadaan orang lain	18,	19	2
5.	Keterampilan sosial (<i>Relationship Management</i>)	Membina hubungan orang lain dengan baik	20.21,22	23,24,25	5
Total			17	8	25

Pembuatan skala mengadaptasi skala dari blueprint yang dipakai oleh peneliti dengan memakai teknik modifikasi skala. Proses modifikasi skala dipergunakan kerangka teoritis dan beberapa item yang relevan, lalu

dilakukan alih bentuk (merombak serta menambahkan butir peraitemnya) sesuai kondisi pada peneliti. Konversi skala yang dipergunakan pada penelitian ini mengambil dari Pradnya Paramitha Adha (2021) yang ditinjau pada berlandaskan dari teori kecerdasan emotional yang dikemukakan oleh Goleman (2003). Yang terdapat lima aspek *selfawarenes*, *selfmanagement*, *motivaty*, *empaty*, *relationship management*.

b. Skala Lingkungan kerja

Tabel 3. 3 : Blueprint Skala Lingkungan kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja kondusif	1,3	2	3
		Lingkungan kerja yang nyaman	5	4,6	3
2	Lingkungan kerja Non fisik	Hubungan kerja dengan pimpinan	7,9	8	3
		Hubungan kerja dengan rekan kerja	10,12	11,13	4
Total			7	6	13

Pembuatan skala mengadaptasi skala dari blueprint yang dipergunakan oleh peneliti dengan memakai teknik modifikasi skala. Proses modifikasi skala memakai kerangka teoritis dan beberapa item yang relevan, lalu dilakukan alih bentuk (merombak serta menambahkan itemnya) sesuai kebutuhan peneliti. Konversi skala yang dipergunakan pada penelitian ini mengambil dari arif fahmi aminuddin (2022) yang ditinjau pada berdasarkan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh

Sedarmayanti (2011). Terdapat dua aspek yaitu lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

c. Skala Produktivitas kerja

Tabel 3. 4 : Blueprint Skala Produktivitas Kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Kuantitas kerja	Hasil yang dicapai lebih baik	1,3	2,4	4
		Peningkatan pendapatan perusahaan	5,7	6,8	4
2	Kualitas kerja	Standard hasil kerja	9,11	10,12	4
		Pelayanan baik	13,14,16	15,17	5
3	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18,20,22	19,21	5
		Tidak menunda-nunda pekerjaan	23,25,27	24,26	5
Total			15	12	27

Pembuatan skala mengadaptasi skala dari blueprint yang dipergunakan oleh peneliti dengan memakai teknik modifikasi skala. Proses modifikasi skala memakai kerangka teoritis dan beberapa item yang relevan, lalu dilakukan alih bentuk (merombak serta menambahkan butir peraitemnya) sesuai kebutuhan peneliti. Konversi skala yang dipergunakan pada penelitian ini mengambil dari M. Asbakhul Ulum (2010) yang ditinjau pada pengukuran produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Simamora (2004). Diketahui terdapat tiga pengukuran produktivitas yaitu

kuatitas,kualitas,ketepatan waktu.

G. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji Validitas berfungsi sebagai alat pengukuran valid atau tidaknya item pada aspek variabel tertentu pada penelitian (Azwar, 2017). Selain itu, uji validitas difungsikan untuk mengungkap data dengan tepat serta berusaha untuk mendeskripsikan gambaran guna mendapatkan pengumpulan data yang akurat.

a. Validitas isi

Tujuan Uji Validitas Isi agar mengetahui ketepatan alat tes sehingga mampu mengukur apa yang hendak diukur. Uji Validitas Isi dapat dilaksanakan menggunakan rasio validitas isi. Pada penelitian kali ini menggunakan formula Aiken's V (1985) memaparkan penghitungan dari *content validity coefficient* yang berdasarkan pada hasil ahli yang telah dilewati dari panel n pada bidang yang dikuasai dengan judul serta memeriksa butir aitem yang dimana mewakili kontrak diukur pada instrumen serta di analisis serta diperiksa dan menghasilkan butir pertanyaan yang dinyatakan lolos untuk dipergunakan sebagai alat penelitian dengan berdasarkan memaparkan rumus yang difungsikan untuk melihat r Poin Aiken's V (1985) sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{N (C - 1)}$$

Keterangan :

S : r – lo

r : Poin yang diberikan oleh penilai

lo : Poin penilaian terendah

N : jumlah penilai

C : Skor penilaian tertinggi

Pada uji validitas peneliti memakai uji validitas isi yang sebarakan melalui *content validity* isi , ketika ingin melihat apakah item yang ada pada

di alat tes dapat mencapai tujuan pengukuran yang valid, instrumen penelitian menggunakan para ahli dibidangnya atau disebut *expert judgment*. Pada instrumen yang diperiksa, divalidasi serta di evaluasi.

Tabel 3. 5 : Daftar Nama Ahli panel Content Validity Isi

Nama	Pelaksanaan
Novia Solichah M, Psi	3 April 2024
Agus Iqbal hawabi, M. Psi	5 April 2024
Dr Fathul Lulbabin N, M, Si	16 April 2024

Peneliti melakukan uji validitas dengan membagikan arsip yang terdiri identitas, definisi oprasional, skala penelitian, serta *from* penilaian. Skala kecerdasan emotional terdiri dari 25 aitem, skala lingkungan kerja terdiri dari 13 aitem serta skala produktivitas kerja terdiri dari 27 aitem dengan total keseluruhan 65 aitem.

Sebelum melaksanakan uji validitas peneliti menemui dosen agar bersedia meluangkan kesempatan untuk memberikan penilaian terhadap ketepatan serta kesesuaian pada butir aitem dengan indikator variabel serta sekaligus memberikan saran jika mengalami redaksi diksi yang kurang sesuai, serta memperbaiki kesalahan redaksi diksi bertujuan agar terjangkau serta dipahami oleh responden ketika melakukan penyebaran skala. Hasil yang telah melewati uji validitas kemudian dihitung dengan menggunakan rumus formula Aiken's V melalui bantuan *Mircrosoft Excel*.

Hasil dari parameter yang memastikan validitas kali ini menggunakan parameter yang terdapat pada Aiken's V (1985). Selain itu menggunakan tabel Aiken's yang dimana nilai minimum n sebanyak 3 orang dengan taraf eror 5 % yang terdapat identifikasi poin 1,00. Poin yang bawah 1,00 dinyatakan aitem gugur serta tidak dapat dipakai pada penelitian. Berikut merupakan aitem yang menunjukan taraf nilai validitas 1,00 serta dapat digunakan dalam penelitian :

Variabel kecerdasan emotional :

No.	Aspek	Indikator	No. Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Kesadaran diri (<i>self awareness</i>)	Mengenali perasaan terjadi sesuatu	1*,3*,5*	2*,4*	5
		Mengetahui penyebab emosi	7,8	6	3
2.	Pengaturan diri (<i>self management</i>)	Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	9,10,11	12	4
3.	Motivasi (<i>Motivasi</i>)	Keyakinan diri	13,14	-	2
4.	Empaty (<i>Empaty</i>)	Mampu mendengar orang lain	15,16	17	3
		Mampu menerima keberadaan orang lain	18,	19	2
5.	Keterampilan sosial (<i>Relationship Management</i>)	Membina hubungan orang lain dengan baik	20.21,23	24,25	5
Total			17	8	25

(*) perbaikan redaksi kata

Setelah melakukan proses *expert judgment* yang telah dilakukan kepada dosen ahli terdapat beberapa item mendapatkan saran di antaranya pada bagian redaksi kata terdapat penggunaan diksi kata yang kurang tepat dan kurang relevan kepada subjek. Redaksi kalimat tersebut berfungsi untuk memperbaiki kalimat agar item kian masih bisa pergunakan pada proses penelitian, pada skala kecerdasan emotional teridentifikasi 5 di antaranya buti aitem telah mendapatkan redaksi atau perubahan kalimat.

Variabel lingkungan kerja :

No.	Aspek	Indikator	No. Sebaran Aitem		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja kondusif	1,3	2	3
		Lingkungan kerja yang nyaman	5	4,6	3
2	Lingkungan kerja Non fisik	Hubungan kerja dengan pimpinan	7,9	8	3
		Hubungan kerja dengan rekan kerja	10,12	11,13	4
Total			7	6	13

Variabel produktivitas kerja :

			No. Sebaran Aitem		
No.	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
1	Kuantitas kerja	Hasil yang dicapai lebih baik	1,3	2,4	4
		Peningkatan pendapatan perusahaan	5,7	6,8	4
2	Kualitas kerja	Standard hasil kerja	9,11	10,12	4
		Pelayanan baik	13,14,16	15,17	5
3	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18,20,22	19,21	5
		Tidak menunda-nunda pekerjaan	23,25,27	24,26	5
Total			15	12	27

Setelah melakukan *expert judgment* serta perbaikan redaksi peneliti melakukan uji formula Aiken's V kepada butir peraitem tersebut. Hasil butir peraitem yang lolos yang berdasarkan uji validitas isi dengan skor 1,0. Hasil terdiri dari 25 butir aitem skala kecerdasan emotional, 13 butir peraitem skala lingkungan kerja, serta 27 butir peraitem skala produktivitas kerja.

b. Validitas konstruk

Validitas juga memiliki fungsi sebagai alat untuk mengukur valid atau tidaknya dari setiap item yang terdapat dalam skala dari setiap variabelnya. Selain itu, juga sebagai alat ukur untuk memberikan gambaran terkait pengolahan data dalam pengumpulan data yang dilakukan proses uji validitas dapat menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan bantuan *program computer SPSS versi 22 for windows*. Pengujian validitas data dengan menggunakan *pearson product moment*. Syarat instrumen dinyatakan valid atau tidak, dengan berpatokan poin r_{hitung} dengan r_{tabel} jika Poin $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka aitem instrumen dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Sedangkan jika kalau perbalikanya maka aitem instrumen dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2013).

Penelitian menggunakan sistem pemakaian uji coba terpakai. Uji coba terpakai merupakan salah sistem yang digunakan untuk mengukur validitas serta reliabilitas melalui pengambil data sekali kemudian diolah untuk menguji hipotesis. Kendati demikian terdapat kekurangan serta risiko dalam teknik ini yaitu ketika uji coba terpakai yaitu adanya pengurangan aitem yang gugur dan akan mendapatkan sedikit aitem yang bertahan. Uji coba terpakai dalam penelitian ini digunakan dengan sebab peneliti tidak memiliki waktu yang lebih untuk mengambil data serta sulit untuk bertemu dengan subjek penelitian dikarenakan adanya perbedaan letak geografis. Uji coba dilakukan kepada 55 subjek sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yang dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 6 : Hasil uji validitas alat ukur kecerdasan emotional

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah aitem Valid
			Valid	Gugur	
1	Kesadaran diri (<i>self awareness</i>)	Mengenali perasaan terjadi sesuatu	1,5	2,3,4	2
		Mengetahui penyebab emosi	6	7,8	1
2.	Pengaturan diri (<i>self management</i>)	Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	9,10,11,12	-	4
3.	Motivasi (<i>Motivasi</i>)	Keyakinan diri	13,14	-	2
4.	Empaty (<i>Empaty</i>)	Mampu mendengar orang lain	15,16,17	-	3
		Mampu menerima keberadaan orang lain	18,19	-	2
5.	Keterampilan sosial (<i>Relationship Management</i>)	Membina hubungan orang lain dengan baik	20.21,22	23,24,25	2
Total			17	8	17

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan perolehan data uji validitas di atas, dari 25 aitem yang ada, teridentifikasi 8 butir per-aitem berjatuhan, yaitu aitem nomor 2,3,4,7,8,23,24,25. Dari perolehan uji tersebut 17 aitem dapat dinyatakan valid

Tabel 3. 7 : Hasil uji validitas alat ukur lingkungan kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah aitem valid
			Valid	Gugur	
1	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja kondusif	1,3	2	2
		Lingkungan kerja yang nyaman	4,5,6	-	3
2	Lingkungan kerja Non fisik	Hubungan kerja dengan pimpinan	7,8,9	-	3
		Hubungan kerja dengan rekan kerja	10,11,12,13	-	4
Total			12	1	12

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan perolehan data uji validitas di atas, dari 13 aitem yang ada, teridentifikasi 1 butir peraitem yang berjatuh yaitu aitem nomor 2 dari perolehan uji tersebut, sejumlah 12 aitem dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. 8 : Hasil uji validitas alat ukur produktivitas kerja

No.	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah aitem valid
			Valid	Gugur	
1	Kuantitas kerja	Hasil yang dicapai lebih baik	3	1,2,4	1
		Peningkatan pendapatan perusahaan	6,8	5,7	2
2	Kualitas kerja	Standard hasil kerja	9,11,12	10	3
		Pelayanan baik	13,14,15,16,17	-	5
3	Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18,19,20,	21, 22	3
		Tidak menunda-nunda pekerjaan	23,24,25,26,27	-	5
Total			19	8	19

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan perolehan data uji validitas di atas, dari 27 aitem yang ada, teridentifikasi 8 butir peraitem berjatuhan, yaitu aitem nomor 1, 2, 4, 5, 7, 10, 22, 23. Dari perolehan uji tersebut 19 aitem dapat dinyatakan valid

H. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada sejauh mana hasil pengukuran menggunakan item atau subjek yang sama dapat menghasilkan data yang konsisten (Sugiyono, 2013). Pengujian reliabilitas merupakan tahap penting dalam memeriksa variabilitas atau konstruk data. Indikator dianggap reliabel apabila data yang dihasilkan memiliki poin reliabilitas yang tinggi, menunjukkan variasi yang konsisten (Sugiyono, 2013).

Melakukan uji reliabilitas, peneliti menggunakan perangkat lunak untuk menghitung poin *Cronbach's alpha*. Jika poin *Cronbach's alpha* memiliki poin koefisien reabilitas $> 0,6$ maka reliabilitas dianggap tinggi. Sebaliknya, jika poin *Cronbach's alpha* kurang dari $< 0,6$. Maka reliabilitas dianggap rendah (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. 9 : Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Koefisien	Keterangan
Kecerdasan emotional	0,735	Reliabel
Lingkungan kerja	0,735	Reliabel
Produktivitas kerja	0,859	Reliabel

Sumber : diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji pada skala kecerdasan emotional adalah 0,894, yang di mana angkanya dapat dinilai reliabel karena mencapai poin *alpha Cronbach* $> 0,6$. Begitu juga dengan skala lingkungan kerja yang menunjukkan poin 0,762, yang di mana nilainya reliabel karena mencapai poin *alpha Cronbach* $> 0,6$. Sedangkan skala

produktivitas kerja yang menunjukkan poin 0,864, yang di mana poinnya dapat dinilai reliabel karena mencapai angka *alpha Cronbach* $> 0,6$. Maka dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel sehingga ketiga alat ukur dapat digunakan untuk menguji pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X

I. Analisis Data

Analisis data adalah tahap akhir dalam rangkaian kegiatan penelitian yang bertujuan untuk memberikan jawaban pada pertanyaan penelitian, menguji validitas hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang menjadi dasar penelitian. Teknik analisis yang diterapkan bertujuan untuk mengevaluasi hubungan atau kemungkinan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013). Penelitian menggunakan analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda analisis deskriptif bertujuan agar mengetahui suatu deskripsi dan gambaran umum responden, serta analisis regresi linier berganda digunakan mengetahui ada tidaknya pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Kendati demikian hasil dari regresi ialah berupa besaran pengaruh untuk masing-masing variabel. Agar diperoleh dengan memprediksi poin variabel dengan suatu cara. Perlu adanya penjabaran data untuk mengetahui hasil data yang diperoleh, pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data. Peneliti menggunakan bantuan *microsoft excel* serta *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for windows* dalam menganalisis data. Data yang sudah melewati proses kemudian dianalisis melalui beberapa tahap sebagai berikut :

J. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan agar menunjukkan atau membuktikan setiap data yang terdapat pada penelitian menghindari dari sampling error atau tidak. Uji asumsi juga memiliki beberapa sistem yang terdiri

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan agar menguji apakah variabel terikat serta variabel bebas pada suatu model regresi dimiliki pendistribusian yang baik atau tidak. Model regresi yang normal adalah sebaran data yang normal atau mendekati taraf normal, dan normalitasnya ditentukan dengan memeriksa sebaran data pada sumbu diagonal grafik. Untuk mengetahui apakah sebaran data normal atau error, penggunaan uji normalitas melewati menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Data dikatakan berdistribusian normal jika taraf poin signifikansinya lebih besar dari 0,05, sedangkan jika taraf poin signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,05, maka data tersebut dianggap tidak normal (Sugiyono, 2013). Perincian uji normalitas dilaksanakan dengan penggunaan bantuan *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for window*.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas. Uji linearitas dipergunakan dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika taraf poin signifikansi pada $\text{linearity} \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan teridentifikasi adanya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas sasaran agar mengidentifikasi adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen pada suatu model regresi linier berganda. Jika terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen, maka hubungan antara variabel independen dan dependen akan terganggu. Bentuk regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara

variabel independen yang bersifat linear. Dengan bantuan *software statistica produc and service solution (SPSS) 22 for window*. Uji sistem multikolinieritas dapat dilakukan pada VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan poin *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan mengambil poin *tolerance* :

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, jika poin *tolerance* lebih besar 0,10
- b. Terjadi multikolinieritas, jika poin *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10

Ditinjau dari melihat poin VIF (*Variane Inflation facktor*)

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, jika poin VIF lebih kecil
- b. Terjadi multikolineritas, jika VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

K. Teknik Analisis

1. Analisis Deskriptif

Statistik pada deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menyajikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas (Sugiyono, 2013). pada statistik deskriptif, kita juga dapat diketahui kekuatan hubungan antar variabel melalui analisa korelasi, membuat prediksi menggunakan analisis regresi, dan melakukan perbandingan dengan membandingkan data sampel (Sugiyono, 2013). Fungsi dari statistik deskriptif adalah untuk mendeskripsikan data-data variabel berdasarkan keragamanya, yang belum pernah diorganisasikan sebelumnya sehingga mudah untuk diinterpretasikan, sehingga dapat memperoleh informasi tentang keadaan variabel tersebut. Selain itu, statistik deskriptif juga memberikan informasi yang memungkinkan orang lain yang

membutuhkannya untuk menggunakan data survei.

2. Deskripsi Deskriptif

Analisis ini dilakukan agar dapat mendeskripsikan atau menghasilkan poin karakteristik dari data penelitian. Karakteristik dari data penelitian banyak ragamnya, diantaranya yaitu karakteristik data meliputi poin mean, standar deviasi, angka minimal dan maksimal. Tahapannya meliputi:

a. Mean Empirik

Mean Empirik bertujuan untuk menentukan taraf angka rata-rata dari keseluruhan responden. Melalui *Microsoft Excel* Rumusnya tahapannya meliputi

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ max} + i \text{ min})$$

Keterangan :

M : Mean

i max : Skor Maksimal

i min : Skor Minimal

b. Standar Deviasi

Standar deviasi Adalah taraf poin statistik yang penggunaan sebagai penentuan seberapa dekat sebuah data dengan rata-rata pengujian prasyarat Analisis.

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ max} + i \text{ min})$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

i max : Skor Maksimal

i min : Skor Minimal

a. kategorisasi data

Pada kategorisasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tingkat dari masing- masing variabel penelitian. Dalam kategori ini, ada kategori tinggi, sedang dan rendah. Lalu rumusnya yaitu:

Tabel 3. 10 : Rumus Kategorisasi

No.	Kategori	Norma
1	Tinggi	$M + 1 \text{ SD} < X$
2	Sedang	$M - 1 \text{ SD} < X < M + 1 \text{ SD}$
3	Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$

L. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisa data mampu diterapkan sebagai pengaplikasian penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu sistem statistik yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Ditinjau dari (Sugiyono, 2013) analisis regresi linier banyak digunakan bagi peneliti jika mereka ingin mengetahui bagaimana variabel terikat berubah (naik turun) saat ada dua atau lebih variabel independen yang berubah secara berulang. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan-persamaan yang dapat berguna dalam memprediksi angka suatu variabel berdasarkan nilai-nilai variabel independennya, serta mencari kesalahan data yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel Independent baik secara simultan maupun parsial.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Klarifikasinya	:
Y	: Variabel <i>dependent</i>
a	: Konstantaregresi
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$	: Koefisien regresi
X1, X2..., Xn	: Variabel indenpenden

2. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Semakin tinggi angka R^2 , maka model prediksi penelitian akan semakin baik. Analisis statistik varians (R^2) digunakan untuk mengetahui dan memprediksi sejauh mana atau signifikansi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018), uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Angka R^2 dapat berkisar bersela nol dan satu. Jika angka R^2 rendah, maka kekuatan variabel tersebut dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen sangat terbatas. Bagi karena itu, jika nilai R^2 mendekati satu, variabel independen dapat memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel dependen. Rumus untuk koefisien determinasi dapat dinyatakan meliputi berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP : nilai koefisien determinasi

R2 : nilai koefisien korelasi

3. Uji F (Regresi Simultan)

Percobaan uji F ini dilakukan untuk melihat tidak adanya pengaruh dengan bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Cara menguji dengan mencoba menyamakan angka

Fhitung dengan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ yang mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) rumus uji F yaitu :

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

R^2 : koefisien korelasi berganda

K : jumlah variabel bebas atau independen

n : jumlah anggota sampel

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak)

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima).

4. Uji T

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dari kecerdasan emosional (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Menurut (Sugiyono, 2013), Uji t atau Test t merupakan salah satu metode statistik yang digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t bermanfaat dalam mengamati variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara individu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

a. Gambaran lokasi penelitian

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan di wilayah di kab B Jawa timur dengan pemanfaatan yang diambil dari sumber daya alam. Berdirinya perusahaan X bertujuan untuk mengutamakan pemenuhan segala kebutuhan masyarakat, perusahaan bergerak dibidang serta jasa dan produk merupakan perusahaan bisnis diorganisir untuk mengejar berbagai tujuan berusaha mengaplikasikan sarana dan prasarana untuk mencukupi keperluan sumber kebutuhan masyarakat dari perkotaan hingga pedesaan. Penelitian ini dilakukan Perusahaan X kab B yang ada dikantor pusat beralamat di jalan raya besar kecamatan B kabupaten B, Jawa timur.

b. Peran Serta Fungsi Perusahaan X

a. Visi serta misi perusahaan

Visi yang di pergunakan bagi Perusahaan X sebagai landasan sebagai berikut : “mewujudkan perusahaan X yang profesional ”.

Sedangkan misi yang harus dilakukan bagi Perusahaan X dengan *frame work* sebagai pewujudan perusahaan sebagai berikut :

1. Mewujudkan *culture* produktif
2. Mewujudkan kualitas pelayanan
3. Mewujudkan rasionalisasi keuntungan
4. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan karyawan

b. Tujuan dan motto perusahaan X

Tujuan dari perusahaan X yaitu : “Perusahaan X menyelenggarakan pengelolaan kebutuhan pokok sebagai meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek Sosial, ekonomi dan pelayanan umum”. Sedangkan motto yang sebagai landasan perusahaan “penyempurnaan Tanpa batas ”.

c. Waktu penelitian

Proses penelitian ini dilakukan pada bulan April 2024 pasca lebaran 1445 H. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 20-26 April 2024

d. Jumlah subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan X yang ada di kantor pusat sebanyak 55 karyawan

Tabel 4.1 Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Sampel
1	Laki-laki	36
2	perempuan	19
Jumlah		55

Tabel 4.2 Masa kerja

No	Masa kerja	Jumlah
1	Kurang 1 Tahun	6
2	1-5 Tahun	35
3	5 Tahun Keatas	14

e. Prosedur dan administrasi pengambilan data

Pengambilan data pada penelitian dilakukan secara *offline* dengan membagikan kuisioner kepada subjek. Sebelum mengisi kuisioner peneliti melakukan meminta membuat surat pengantar perizinan di bagian BAK fakultas Psikologi untuk diserahkan ke kantor pusat Perusahaan X, apabila surat balasan pengantar dari perusahaan sudah turun peneliti melakukan penyebaran serta meminta bantuan kesediaannya subjek dalam mengisi kuisioner yang telah dipersiapkan.

f. Kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan penelitian

Beberapa kendala yang di alami peneliti selama penelitian berjalan adalah :

- a. Peneliti menunggu balasan surat perizinan dari kantor pertepatan cuti lebaran jadi baru bisa dilaksanakan pasca lebaran
- b. Kuisioner yang digunakan bersifat konvensional yang di mana pada penyebaran memakan waktu yang lama.
- c. Memindahkan hasil dari kuisioner ke data tabulasi memakan waktu yang lama serta dibutuhkan telitian tingkat tinggi

B. Hasil penelitian

A. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah variabel–variabel pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* yang akan dihitung menggunakan bantuan *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for window*.

Adapun hasil dari SPSS ini mengungkap apakah data berdistribusi normal atau tidak, serta dilakukan uji normalitas penggunaan sistem uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dikatakan jika data berdistribusinya normal jika angka signifikansinya lebih besar dari 0,05, sedangkan jika angka signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,05, maka dari itu data tersebut dianggap tidak normal (Sugiyono, 2013).

Adapun hasil uji normalitas pada ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 : Hasil Uji Normalitas

<i>One-sampel Kolmogorov-Smirnov test</i>	Sig
Kecerdasan emotional	0.200
Lingkungan kerja	0,166
Produktivitas kerja	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas menggunakan bantuan *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for window*. Diketahui bahwa angka normalitas variabel yang dilakukan pada penelitian karyawan Perusahaan X. Setiap variabel produktivitas kerja menunjukkan hasil angka sig. 0,200 sehingga nilai sig $> 0,05$. Sementara itu variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil sig 0,166 sehingga angka sig $> 0,05$. Serta variabel kecerdasan emosional menunjukkan hasil signifikasi 0,200 angka signifikasi $> 0,05$. Maka setiap masing-masing variabel menunjukkan data tersebut dikatakan normal. Maka sebab itu kesimpulan yang diambil dari data variabel di atas yang distribusi data dari ketiga variabel yaitu normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak. Dalam perhitungan uji linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for window*. Jika signifikansi yang ditentukan $p > 0,05$ atau sama dengan taraf 5% maka hubungan bersifat linear, sebaliknya jika data dapat dikatakan tidak linear apabila signifikasi $p < 0,05$. Adapun hasil uji linearitas pada ketiga variabel (Sugiyono, 2013). Sebagaimana hasil diperoleh pada tabel 4.1 serta tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4. 2 : Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y

<i>Devianation Fromm Linearity</i>				
Variabel		Populasi	Sig	Keterangan
Produktivitas emosional	kerja*kecerdasan	55	0,672	Linier
Produktivitas kerja	kerja*lingkungan	55	0,510	Linier

bersumber : hasil olahan data oleh peneliti, 2024 dengan bantuan SPSS 22

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui linieritas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan Perusahaan X pada variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dengan sig 0,672 yang

berarti uji linieritas nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat diambil keputusan bahwa variabel tersebut linear signifikan dan dapat digunakan untuk penelitian. Sementara itu dapat diketahui linieritas variabel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan Perusahaan X pada variabel lingkungan terhadap terhadap produktivitas kerja dengan sig 0,510 yang berarti uji linieritas bernilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat diambil keputusan bahwa variabel tersebut linear secara signifikan dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen, maka hubungan antara variabel independen dan dependen akan terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen yang bersifat linear. Dengan bantuan *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for window*. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan mengambil nilai *tolerance* :

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, jika angka *tolerance* lebih besar 0,10
- b. Terjadi multikolinieritas, jika angka *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10

Ditinjua dari melihat angka VIF (*Variane Inflation facktor*)

- a. Tidak terjadi multikolinieritas, jika angka VIF lebih kecil
- b. Terjadi multikolineritas, jika VIF lebih besar atau sama dengan 10,00

Sebagaimana hasil dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4. 3 : Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Colinearity statistics</i>				
Variabel	Populasi	<i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Produktivitas kerja*kecerdasan emosional	55	0,889	1,125	Tidak terjadi multikolinieritas
Produktivitas kerja*lingkungan kerja	55	0,889	1,125	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas, menyatakan bahwa Jika VIF untuk variabel X1 dan X2 $< 10,00$ dan angka tolerance $> 0,10$. Maka hasil angka tolerance menunjukkan hasil dari masing-masing variabel $0,889 > 0,10$ serta angka taraf VIF masing-masing variabel-variabel $1,125 < 10,00$ sehingga dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas serta dapat dilakukan untuk penelitian.

B. Analisis Deskriptif

Uji deskriptif bertujuan untuk mengetahui jawaban terdiri dari rumusan masalah serta mencapai tujuan dari penelitian yang sudah dilakukan. Analisis deskriptif dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai empirik dari data yang dimiliki. merupakan nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner dengan tujuan untuk melakukan penilaian terhadap tingkat kategorisasi data dari setiap variabel. Serta laporan dari statistik Deskripsi dengan hasil penilaian skala berupa *means*, *standart deviation* serta kategorisasi peneliti ini terdiri beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *software statistica product and service solution (SPSS) 22 for window*. Adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 : Deskripsi Nilai Empirik

Skala	Empirik			
	Min	Max	Mean	SD
Y	43	76	59,3	7,60
X1	40	62	51,1	5,21
X2	29	48	37,8	4,55

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Skala produktivitas kerja yang berjumlah 19 aitem dengan mempunyai taraf bernilai terendah 43 serta taraf bernilai tertinggi sebesar 76 dengan taraf bernilai mean 59,3 serta taraf deviasi sebesar 76,0.
- Skala kecerdasan emotional yang berjumlah 17 aitem dengan mempunyai skor item terendah sebesar 40 serta skor item tertinggi sebesar 62 dengan taraf mean 51,1 serta standar deviasi sebesar 5,21.
- Skala lingkungan kerja yang berjumlah 12 aitem mempunyai skor item rendah sebesar 29 serta skor tertinggi sebesar 48 dengan taraf mean 37,8 serta taraf standar deviasi 45,5

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, data dapat dikategorisasikan sesuai dengan kaidah sehingga dapat diketahui tingkat kategorisasi data dari Kecerdasan emotional (X1), Lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y).

A. Kategorisasi Data

Pada kategorisasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tingkat dari masing-masing variabel penelitian. Dalam kategori ini, ada kategori tinggi, sedang dan rendah. Lalu rumusnya yaitu:

Tabel 4. 5 : Kategorisasi Data

No.	Kategori	Norma
1	Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$
2	Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$
3	Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$

Ketegorisasi tabel 4.5 data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui nilai mean dan standart deviasi pada tiap-tiap variabel. Kemudian dari hasil ini dilakukan pengelompokan menjadi tiga ketegorisasi yaitu tinggi, sedang, serta rendah dengan menggunakan bantuan menggunakan *Mircrosoft Excel*. Berikut penjelasanya :

1. Kecerdasan emosional

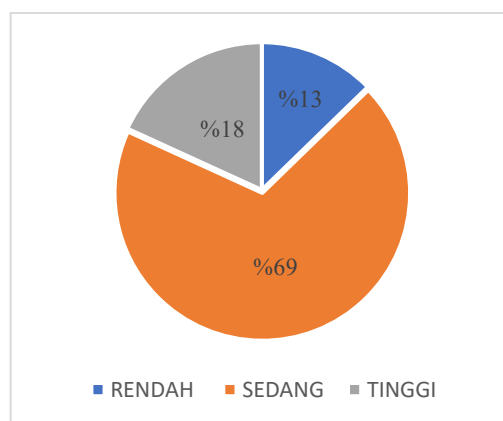
Setelah ditemukan skor masing-masing kategorisasi sesuai norma yang berlaku Berikut penjelasan kategorisasi secara rinci tingkat kecerdasan emosional pada tabel 4.6 :

Tabel 4. 6 : kategorisasi kecerdasan emotional

No.	kategori	Range	Frequency	Percent
1	Tinggi	> 56	10	18,18%
2	Sedang	45-56	38	69,09%
3	Rendah	< 46	7	12,73%

Berdasarkan hasil kategorisasi tingkatan kecerdasan karyawan Perusahaan X menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emotional bertaraf sedang dengan *frequence* berjumlah 38 dari 55 responden dengan presentasi 69,09%. Sedangkan karyawan Perusahaan X tingkatan *frequence* dengan taraf kategori tinggi berjumlah 10 dari 55 responden dengan presentase 18.18 %, serta tingkatan rendah dengan taraf *frequence* 7 dari 55 responden dengan presentase 12.73 %. Selebihnya dapat dijelaskan pada diagram dibawah ini :

Gambar 4. 1 : Diagram kategorisasi kecerdasan emotional



Terdapat diketahui dalam penelitian ini secara keseluruhan bahwa tingkat pada variabel kecerdasan emotional karyawan Perusahaan X adalah sedang dengan presentase 69% yang artinya kecerdasan emotional pada karyawan Perusahaan X berkategori sedang yang di mana diartikan kondisi karyawan tersebut berada cukup baik dalam mengelola dalam emosi diri sendiri serta orang lain.

2. Lingkungan kerja

Setelah ditemukan skor masing-masing kategorisasi sesuai norma yang berlaku Berikut penjelasan kategorisasi secara rinci tingkat lingkungan kerja pada tabel 4.7 :

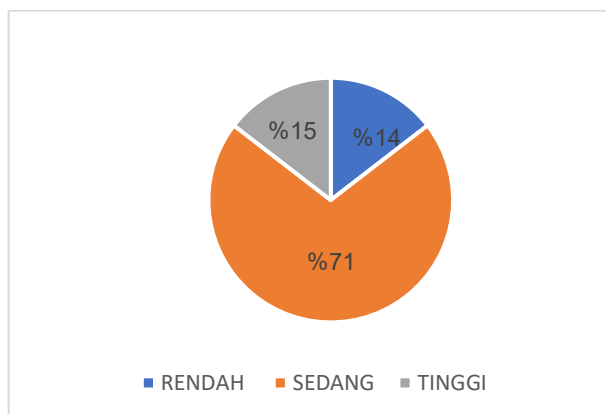
Tabel 4. 7 : kategorisasi lingkungan kerja

No.	kategori	Range	Frequency	Percent
1	Tinggi	> 43	8	14,55%
2	Sedang	32-42	39	70,91%
3	Rendah	< 36	8	14,55%

Berdasarkan hasil kategorisasi tingkatan lingkungan kerja karyawan Perusahaan X menunjukkan bahwa tingkat lingkungan kerja bertaraf sedang dengan taraf *frequence* berjumlah 39 dari 55 responden dengan presentasi 70,91%. Sedangkan karyawan Perusahaan X tingkatan

frequence dengan taraf kategori tinggi berjumlah 8 dari 55 responden dengan presentase 14,55%, serta tingkat rendah dengan taraf *frequence* 8 dari 55 responden dengan presentase 14,55 %. selebihnya dapat dijelaskan pada diagram di bawah ini :

Gambar 4. 2 : Diagram kategorisasi lingkungan kerja



Terdapat diketahui dalam penelitian ini secara keseluruhan bahwa tingkat lingkungan kerja pada karyawan Perusahaan X adalah sedang dengan presentase 71% yang artinya lingkungan kerja pada karyawan Perusahaan X pada tingkat sedang yang dimana diartikan bahwa karyawan berada dikondisi cukup kondusif dalam pengelola di tempat lingkungan kerja maupun berhubungan dengan rekan kerja dikantor.

3. Produktivitas kerja

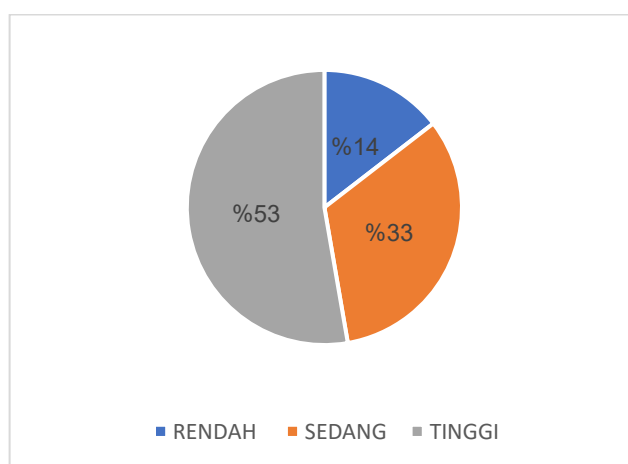
Setelah ditemukan skor masing-masing kategorisasi sesuai norma yang berlaku Berikut penjelasan kategorisasi secara rinci tingkat produktivitas kerja pada tabel 4.8 :

Tabel 4. 8 : kategorisasi produktivitas kerja

No.	kategori	Range	Frequency	Percent
1	Tinggi	>59	29	52,73%
2	Sedang	50-58	18	32,73%
3	Rendah	<52	8	14,55%

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil kategorisasi tingkatan produktivitas kerja Karyawan Perusahaan X menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja bertaraf tinggi dengan taraf *frekuensi* berjumlah 29 dari 55 responden dengan presentasi 52,73%. Sedangkan karyawan Perusahaan X tingkatan produktivitas kerja dengan *frekuensi* taraf kategori sedang berjumlah 18 dari 55 responden dengan presentase 32,73%, serta tingkatan rendah produktivitas kerja dengan taraf *frekuensi* 8 dari 55 responden dengan presentase 14,55%. selbihnya dapat dijelaskan pada diagram dibawah ini :

Gambar 4. 3 : Diagram Kategorisasi Produktivitas kerja



Terdapat diketahui dalam penelitian ini secara keseluruhan bahwa tingkat produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X adalah sedang dengan presentase 53% yang artinya produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X berkategori tinggi yang di mana diartikan kondisi karyawan tersebut berada sangat tinggi serta baik maka dari itu dalam segi mengelola aktivitas karyawan dalam produktivitas tenaga kerja di dalam kantor maupun di luar kantor sangat mumpuni dalam pekerjaannya.

A. Faktor pembentukan utama variabel

Faktor utama pembentukan setiap variabel aspek yang diketahui antara lain yaitu:

1) Kecerdasan emotional

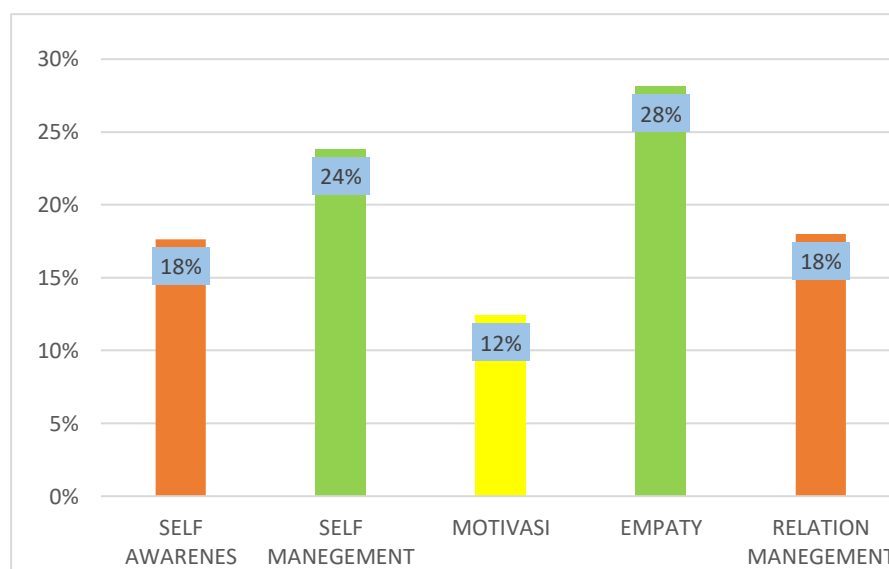
Faktor utama pembentukan variabel kecerdasan emtional adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 : Aspek pembetukan variabel

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	hasil
Kesadaran Diri	496	2811	18%
Pengaturan Diri	670		24%
Motivasi	349		12%
Empati	790		28%
Ketrampilan Diri	506		18%

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh bahwa faktor pembentukan variabel kecerdasan emotional ialah aspek empati dengan taraf skor 28%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan X memiliki empati yang baik serta tinggi maka kecerdasan emotionalnya juga baik. Selain itu aspek yang menunjukkan yang memiliki taraf rendah ialah berada pada aspek motivasi dengan taraf skor sebesar 12%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan motivasi dalam bekerjanya serta keyakinan dirinya serta sesama rekan kerja dikantor, agar kecerdasan emotionalnya meningkat. selebihnya dapat dijelaskan pada diagram dibawah ini :

Gambar 4. 4 : Diagram pembentukan Variabel kecerdasan emotional



2) Lingkungan kerja

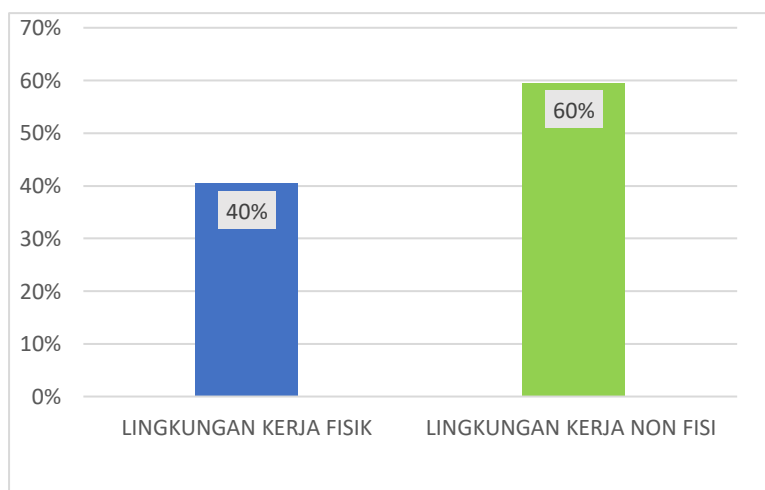
Faktor utama pembentukan variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 : Aspek pembentukan variabel

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	hasil
Lingkungan kerja fisik	841	2081	40%
Lingkungan kerja non fisik	1240		60%

Berlandaskan tabel 4.10 diketahui pada faktor utama variabel lingkungan kerja ialah aspek lingkungan kerja non fisik dengan taraf skor 60 % hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan X memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik serta bertaraf tinggi maka dari itu lingkungan kerja di Perusahaan X dikategorisasi tinggi. Sedangkan lingkungan kerja yang bertaraf nilai rendah ialah pada aspek lingkungan kerja fisik yang di mana memiliki taraf skor 40%, hal ini menunjukan bawah karyawan Perusahaan X perlu meningkatkan lingkungan kerja fisiknya di dalam kantor maupun di luar kantor agar lingkungan kerjanya meningkat. Selebihnya dapat dijelaskan pada diagram di bawah ini :

Gambar 4. 5 : Diagram pembentukan Variabel lingkungan kerja



3) Produktivitas kerja

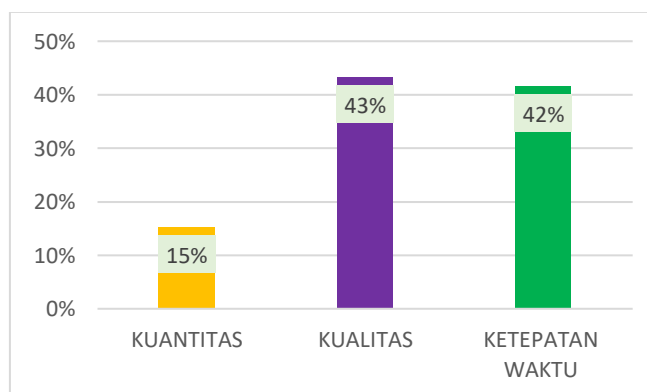
Faktor pembentukan variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 : Aspek pembentukan variabel

Aspek	Skor total aspek	Skor total variabel	hasil
Kuantitas kerja	498	3266	15%
Kualitas kerja	1410		43%
Ketepatan waktu	1358		41%

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh bahwa faktor utama variabel produktivitas kerja ialah aspek kualitas dengan taraf skor 43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan X memiliki kualitas yang baik serta tinggi maka produktivitas kerja juga baik. Selain itu aspek yang menunjukkan memiliki taraf sedang ialah berada aspek ketepatan waktu dengan taraf 41%. Hal ini serta menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan ketepatan waktu dalam pekerjaannya agar hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu aspek yang menunjukkan yang memiliki taraf rendah ialah berada aspek kuantitas dengan taraf skor 15%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu meningkatkan kuantitas kerja dalam pekerjaannya dalam hasil yang capai serta peningkatan pendapatan perusahaan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Selebihnya dapat dijelaskan pada diagram di bawah ini :

Gambar 4. 6 : Diagram pembentukan Variabel produktivitas



C. Hipotesis

a. Analisis Regresi linier berganda

Analisis data uji regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS statistic 22. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emotional (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 12 : Hasil analisis linier Berganda

Model	Unstandardized		
	coefficien	t	Sig.
	B		
(constant)	28,560	2,616	,012
Kecerdasan emotional (X1)	,536	2,715	,009
Lingkungan kerja (X2)	,090	,394	,695
a. Dependent Variabel: Produktivitas kerja (Y)			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian kali ini ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 28,560 + 0,536 + 0,090$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent* (produktivitas kerja)

a = konstanta

b₁ = konfisien regresi variabel X1

b₂ = koenfisien regresi variabel X2

X₁ = variabel *independent* 1 (kecerdasan emmotional)

X₂ = variabel *independent* 2 (lingkungan kerja)

Dari model regresi tersebit maka dapat diambil kesimpulan:

- i. “a” merupakan konstanta yang memiliki nilai 28,560. Hal ini berarti produktivitas kerja memiliki nilai 28,560. kendati

kemudian apabila tidak memiliki pengaruh oleh variabel kecerdasan emotional (X_1), serta lingkungan kerja (X_2). Maka dari itu bahwa X_1 dan X_2 memiliki nilai nol = 0.

- ii. “ b_1 ” merupakan koefisien regresi kecerdasan emotional (X_1) yang memiliki taraf nilai 0,537. Sehingga setiap adanya peningkatan/penurunan variabel X_1 sebesar satuan akan meningkatkan /menurunkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,537.
- iii. “ b_2 ” merupakan koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) yang bernilai 0,090. Sehingga setiap adanya peningkatan/penurunan variabel X_2 sebesar satu satuan akan meningkatkan /menurunkan variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 0,090.

b. Uji koefisien determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara bersamaan. Semakin tinggi nilai R^2 , maka model prediksi penelitian akan semakin baik. Analisis statistik variansi (R^2) digunakan untuk mengetahui dan memprediksi sejauh mana atau signifikansi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, kendati demikian jika hasil mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan dari variabel variansi dependen. Berikut hasil koefisien determinasi:

Tabel 4. 13 : Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,389 ^a	,151	,119	7,142

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil output uji koefisien determinansi (R^2) yang diterima sebesar 0,151 atau sama dengan 15,1%. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel kecerdasan emotional (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 15,1%, sedangkan sisanya 84,9% dari 100% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji F-simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersamaan (simultan) yang diberikan variabel X (kecerdasan emotional dan lingkungan kerja) terhadap Variabel Y (produktivitas kerja). Kriteria pengujian yang digunakan adalah 0,05. Apa bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Kendati demikian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima. Berikut dibawah ini penjabaran hasil uji simultan (Uji F) dengan bentuk tabel.

Tabel 4. 14 : Hasil uji signifikasi simultan

Anova ^a						
Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		Square				
1	Regression	472,548	2	236,276	4,632	,014 ^b
	Residual	2652,434	52	51,008		
	Total	3124,982	54			

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

b. predictors : (Constant), lingkungan kerja, kecerdasan emotional

Berdasarkan output pada tabel 4.14 diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama (simultan) terhadap Y adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,632 > 3,17$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama (simultan) kecerdasan emotional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

d. Uji T parsial

Uji t bertujuan sebagaimana mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) Pengaruh kecerdasan emotional (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 4. 15 : Pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandaridized Coefficients		Standardized coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28,560	10,916		2,616
	Kecerdasan emotional	,537	,198	,368	2,715
	Lingkungan kerja	,090	,227	,053	,394

a. Dependent Variabel : Produktivitas kerja

Diketahui bahwa hasil dari uji t pada tabel 4.15 terlihat angka signifikasinya (0,009) angka sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,009 < 0,05$. Variabel kecerdasan emotional mempunyai t hitung yakni 2,715 dengan t tabel = 2,007. Jadi t hitung > t tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial kecerdasan emotional memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 4. 16 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandaridized Coefficients		Standardized coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	28,560	10,916		2,616
	Kecerdasan emotional	,537	,198	,368	2,715
	Lingkungan kerja	,090	,227	,053	,394

a. Dependent Variabel : Produktivitas kerja

Diketahui bahwa hasil dari uji t pada tabel 4.16 terlihat nilai signifikasinya (0,695) angka signifikasi semakin lebih dari nilai 0,05 atau $0,695 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung yakni 0,394 dengan t tabel = 2,007. Jadi t hitung $<$ t tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja.

D. Pembahasan

1. Tingkat kecerdasan emotional karyawan Perusahaan X

kecerdasan emotional mendukung penentuan dalam kinerja serta kesuksesan dalam bekerja. kecakapan emotional yang terliputi dari kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri serta mendapatkan kemampuan untuk mempertahankan ketahanan saat menghadapi rintangan, mengendalikan impuls, mengatur suasana hati serta mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan kognitif serta memperhatikan empati sangat penting sehingga orang dengan kecerdasan emotional yang optimal tentunya akan berpengaruh pada produktivitas kerja serta kinerja yang tinggi

Berdasarkan hasil analisa yang telah melewati proses analisis oleh peneliti dapat diketahui terdapat tiga tingkatan dalam kecerdasan emotional yakni tinggi, sedang, rendah. peneliti menerima 55 jawaban dari karyawan Perusahaan X yang di mana hasil kuesioner yang telah diterima. Dapat diketahui bahwa tingkat kecerdasan emotional karyawan Perusahaan X pada kategorisasi pada taraf kategorisasi tinggi dengan presentasi 18,18% sementara itu terdapat karyawan diposisi pada taraf kategorisasi sedang bertaraf *presentase* 69,09% kendati demikian terdapat tingkatan karyawan dengan taraf kategorisasi rendah bertaraf *frequence presentase* 12.73 %. Maka disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emotional dari karyawan Perusahaan X berada pada taraf kategorisasi sedang bertaraf *precentase* 69,09%. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menemukan ditaraf sedang yang dimana artinya karyawan belum

cukup mampu mengontrol emotional karyawan di dalam kantor maupun karyawan di luar kantor. Kendati demikian dalam penelitian ini ditemukan terindikasi rendahnya dalam kemampuan pengelola emotional dalam karyawan itu sendiri. Kendati demikian dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan kecerdasan emotional yang dimiliki karyawan Perusahaan X berada kondisi kecerdasan emotional yang memiliki taraf sedang oleh sebab itu pihak perusahaan dapat diantisipasi dengan melakukan pengelolaan emotional yang jauh lebih baik lagi.

Sementara itu terdapat beberapa tingkatan dalam kecerdasan emotional yang dimana dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi dilapangan variabel kecerdasan emotional memiliki beberapa aspek. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil bahwa kecerdasan emotional yang memiliki taraf skor tertinggi dibentuk oleh aspek empati yang memiliki taraf skor 28%. Artinya agar karyawan memiliki kecerdasan emotional yang cukup baik dengan memiliki kemampuan mendengar orang lain serta mampu menerima keberadaan orang lain maka dari itu dengan menjaga serta mengontrol empati di dalam kantor serta di luar perusahaan. Selain itu diketahui aspek pengaturan diri memiliki taraf tinggi dengan skor 24%. Artinya karyawan Perusahaan X memiliki kemampuan pengaturan diri yang tinggi maka dari itu dalam segi kemampuan untuk menyelesaikan masalah perlunya menjaga serta mengendalikan pengaturan diri lebih baik lagi dikantor maupun di luar kantor. Selanjutnya variabel yang paling rendah dibentuk pada aspek motivasi yang memiliki taraf skor 12% Artinya untuk mencapai kecerdasan emotional yang lebih baik maka Perusahaan X perlunya peningkatan motivasinya dalam segi kemampuan keyakinan diri dengan melakukan menambahkan semangat pekerjaan yang ada di kantor akan mampu menjadi lebih baik. Aspek lainnya yaitu kesadaran diri dengan skor 18% serta ketrampilan diri dengan skor

18%. Artinya bahwa menumbuhkan sikap kesadaran diri serta ketrampilan diri guna untuk menumbuhkan kecerdasan emotional yang jauh lebih baik lagi.

2. Tingkat Lingkungan Kerja pada karyawan Perusahaan X

Lingkungan Kerja dalam arti keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya seseorang melakukan pekerjaan, cara kerjanya serta memposisikan dirinya dalam melakukan pekerjaan dengan baik sebagai perorangan serta maupun bekerja dalam kelompok. Pentingnya dalam perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik/non fisik oleh sebab itu lingkungan kerja mempengaruhi segala aktivitas para karyawan dalam melakukan tugas serta pekerjaannya

Berdasarkan hasil analisa yang telah melewati proses analisis oleh peneliti dapat diketahui tingkat lingkungan kerja karyawan Perusahaan X yang di mana terdapat 55 jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah diberikan. Terdapat tiga tingkatan dalam lingkungan kerja yakni tinggi, sedang, rendah. Pada lingkungan kerja karyawan Perusahaan X pada kategorisasi pada taraf kategorisasi sedang dengan *presentase* 70,91% serta pada taraf kategorisasi tinggi dengan *frequence* dengan taraf *presentase* 14,55 % dan tingkat taraf kategorisasi rendah dengan *frequence presentase* 14,55%. Maka disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja dari karyawan Perusahaan X berada pada taraf kategorisasi sedang dengan taraf *precentase* 70,91 % Berdasarkan hasil dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan. Tingkat sedang yang di mana diartikan bahwa karyawan berada dikondisi cukup kondusif dalam pengelola di tempat lingkungan kerja maupun berhubungan dengan rekan kerja dikantor, berdasarkan hasil yang menunjukkan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan Perusahaan X dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak terlalu tinggi oleh sebab itu pihak

perusahaan dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang jauh lebih baik lagi serta mampu menjaga lingkungan tempat kerja dengan lebih baik lagi serta lebih kondusif bagi karyawan di dalam kantor maupun karyawan di luar kantor.

Sementara itu terdapat beberapa tingkatan dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang di mana variabel lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki taraf skor tertinggi dibentuk oleh aspek lingkungan kerja non fisik yang memiliki taraf skor 60%. Artinya karyawan Perusahaan X memiliki berada taraf tinggi berdasarkan sikap hubungan kerja dengan pimpinan yang saling mempengaruhi dalam aktivitas kerjanya serta agar menjaga kerja sama agar tercapainya tujuan perusahaan oleh sebab itu hubungan dengan kerja antar karyawan sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan menjaga suasana hubungan antar rekan kerja akan menumbuhkan semangat kerjanya maka dari itu perusahaan perlu serta mempertahankan tingkatan tersebut agar menjaga di dalam kantor serta luar kantor perusahaan

Sedangkan lingkungan kerja yang bertaraf nilai rendah ialah pada aspek lingkungan kerja fisik yang di mana memiliki taraf skor 40%. Artinya hal ini menunjukan bawah karyawan Perusahaan X memiliki lingkungan kerja keadaan yang kurang memadai seperti peralatan yang kurang mumpuni serta meja atau kursi yang kurang ergonomi. Lingkungan tempat kerja yang kurang kondusif seperti temperatur suhu yang kurang sesuai, kebisingan yang terlalu menggagu serta getaran di tempat kerja temuan ini sesuai dengan kondisi lapangan yang diaman letak tempat kantor secara geografis berdekatan jalan provinsi yang sering dilewati kendaraan besar oleh karna itu perlu meningkatkan lingkungan kerja fisiknya di dalam kantor maupun di luar kantor agar lingkungan kerjanya meningkat.

3. Tingkat produktivitas kerja karyawan Perusahaan X

Secara universal produktivitas kerja merupakan hubungan antara bentuk nyata yang berupa wujud fisik barang atau jasa dengan masukan yang nyata. Produktivitas memiliki makna yang berupa pengukuran yang mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan yang telah diberikan serta dibebankan dalam waktu tertentu serta perbandingan dari hasil yang telah dicapai dengan sumber daya yang telah digunakan serta berkaitan dengan kinerja yang mencerminkan suatu tingkatan keberhasilan serta kegagalan dalam mencapai efisiensi operasional serta sumber daya manusia.

Berlandaskan hasil analisa yang telah melewati proses analisis oleh peneliti dapat diketahui tingkat produktivitas kerja karyawan Perusahaan X yang di mana terdapat 55 jawaban responden dari hasil kuesioner yang telah diberikan. Terdapat tiga tingkatan dalam produktivitas kerja yakni tinggi, sedang, rendah diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan Perusahaan X pada kategorisasi pada taraf kategorisasi tinggi dengan *presentase* 52,73% serta pada taraf kategorisasi sedang dengan dengan taraf *presentase* 38 % dan tingkat taraf kategorisasi rendah dengan *presentase* 14,55%. Maka disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja dari Perusahaan X berada pada taraf kategorisasi tinggi dengan taraf *precentage* 52,73 % Berdasarkan hasil dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan X dalam produktivitas tenaga kerja berlangsung tinggi. Kondisi karyawan yang berada kategorisasi tinggi serta baik olah karena dari itu dalam segi mengelola aktivitas karyawan dalam produktivitas tenaga kerja di dalam kantor maupun di luar kantor sangat mumpuni serta berkompeten dalam pekerjaannya.

Temuan dalam penelitian ini seusai dengan kondisi di lapangan yang di mana variabel produktivitas kerja memiliki susunan beberapa

aspek yang membentuknya. Setelah dilakukan perhitungan didapatkan hasil bahwa variabel produktivitas yang memiliki taraf skor tertinggi dibentuk oleh aspek kualitas kerja yang memiliki taraf skor 43%. Artinya agar karyawan memiliki kualitas kerja dalam standard hasil kerja serta pelayanan yang berhubungan dengan mutu dari produk serta kemampuan karyawan menyelesaikan secara teknis oleh karna itu maka perlu meningkatkan di dalam kantor serta di luar perusahaan. Selanjutnya variabel yang paling sedang dibentuk pada aspek ketepatan waktu yang memiliki taraf skor 41% %. Artinya menunjukkan bahwa karyawan dalam segi ketepatan waktu menunjukkan bahwa aktivitas yang telah ditentukan dari sudut pandang koordinasi sesuai dengan waktu yang disediakan serta tidak menunda-nunda pekerjaan sesuai tupoksinya agar pekerjaannya hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu aspek yang menunjukkan yang memiliki taraf rendah ialah berada aspek kuantitas dengan taraf skor 15%. Artinya menunjukkan bahwa karyawan dalam hasil dalam yang dicapai serta pendapatan dengan jumlah tertentu belum optimal dengan standard yang diberikan oleh perusahaan oleh karena itu perlunya meningkatkan kuantitas kerja dalam pekerjaannya dalam hasil yang capai serta peningkatan pendapatan perusahaan, agar produktivitas kerjanya meningkat

4. Pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan X

Pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja dianalisis berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 55 karyawan perusahaan X dengan menggunakan analisis process berlandaskan hasil uji, diperoleh signifikansi sebesar 0,009 yang dimana lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$), selain itu kecerdasan emotional memiliki t hitung yakni 2,715 dengan t tabel 2,007 jadi t hitung $>$ t tabel hal ini menunjukan adanya pengaruh

kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja secara parsial karyawan Perusahaan X

Hasil penelitian ini didukung serta diperkuat dengan penelitian pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja menurut (Istiqfar et al., 2018) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hampir setengahnya 48,57% karyawan BTPN cabang area Cirebon timur memiliki tingkat kecerdasan emotional tinggi. Hasil yang lain menunjukkan Pada hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung kecerdasan emotional terhadap produktivitas karyawan BTPN Cabang Area Cirebon Timur. Selain itu terdapat beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja menurut (Fransiska, 2019) hasil penelitian kecerdasan emotional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan MNC Sky Vision KPP Padang.

Selain itu didukung oleh penelitian yang dilakukan (Reuben, 2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja pada karyawan kalangan petugas polisi kenya dengan sampel 2883 petugas polisi yang bekerja di wilayah nairobi berdasarkan hasil temuan maka disimpulkan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil temuan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kecerdasan emotional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang di mana terdapat diketahui melalui subjek penelitian dari karyawan dikantor pusat Perusahaan X yang memiliki rasa empati serta pengaturan diri yang tinggi yang telah ditetapkan secara individu maupun secara berkelompok yang di mana telah ditanamkan oleh perusahaan Perusahaan X. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi di lapangan yaitu Perusahaan

Perusahaan X terdapat pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara signifikan meski dalam pengolahan emotional karyawan yang berbeda-beda tidak menyurutkan kondisi karyawan mampu mengontrol emotional dalam aktivitas produktivitas kerja karyawan di dalam kantor maupun di luar kantor.

5. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan X

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dianalisis berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 55 karyawan perusahaan Perusahaan X menggunakan analisis *process* berdasarkan hasil uji, didapatkan signifikansi sebesar 0,695 yang di mana lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), selain itu lingkungan kerja mempunyai *t* hitung yakni 0,394 dengan *t* tabel 2,007 jadi *t* hitung $< t$ tabel hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial pada karyawan Perusahaan X.

Temuan hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan menurut (Junianti et al., 2020) hasil dari pengaruh yang telah melewati analisis maka diperoleh hasil nilai 0,430 artinya terdapat hubungan yang masuk frekuensi sedang dan nilai pada koefisien determinan diperoleh sebesar 18,49% artinya memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan sisanya 81,51% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak diteliti

Selain itu terdapat penelitian yang relevan (Saleh & Utomo, 2018) berdasarkan hasil terdapat ada pengaruh negatif dan tidak signifikan yang di mana nilai sig $0,790 > 0,05$. serta yang di mana nilai *t* tabel memiliki nilai sebar -0,267 maka dari nilainya kurang

dari t tabel maka disimpulkan bahwa hasil lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Inko jaya tidak ada pengaruh signifikan.

Berlandaskan hasil lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan X artinya berdasarkan kondisi di lapangan subjek penelitian dari karyawan dikantor pusat Perusahaan X berada pada tingkatan taraf rendah karyawan pada aspek lingkungan kerja fisik. Artinya hal ini menunjukan bawah karyawan Perusahaan X memiliki lingkungan kerja keadaan yang kurang kondusif memadai seperti peralatan yang kurang mumpuni serta meja atau kursi yang kurang sesuai ergonomi selain itu terdapat lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti temperatur suhu yang kurang sesuai, kebisingan yang terlalu menggagu sera getaran di tempat kerja selain itu lingkungan kerja non fisik pada dikantor pusat Perusahaan X berada taraf tinggi artinya kondisi pada lingkungan kerja non fisik sangat kondusif dalam berhubungan dengan pimpinan serta hubungan antara rekan kerja, berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja. Kendati demikian temuan ini sesuai dengan kondisi lapangan perusahaan X selain itu juga di saat pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti subjek peneliti terlalu terburu-buru dalam pengisian hal ini disebabkan keadaan subjek yang sedang melakukan pekerjaan terjun kelapangan hal ini tidak bisa diantisipasi oleh peneliti.

6. Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan X

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diketahui terdapat pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan secara simultan kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan X. Hasil

perhitungan uji regresi linear berganda yang telah dilakukan pada variabel kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Pada karyawan Perusahaan X memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) 0,151 yang di mana setiap kenaikan dari kecerdasan emotional dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 15,1%. Selain itu berdasarkan hasil output pada gambar 1,7 diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama (simultan) terhadap Y adalah sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,632 > 3,17$. Hal tersebut artinya secara bersama-sama (simultan) kecerdasan emotional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan membuktikan H_1 bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis ini diterima.

hasil penelitian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarifah et al., 2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh terhadap signifikan kecerdasan emotional terhadap produktivitas yang artinya ada pengaruh signifikan kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja karyawan. semakin tinggi kecerdasan emotional maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian (Setyaningrum et al., 2016) menunjukkan besarnya perbandingan antar nilai koefisien variabel kesadaran diri memiliki koefisien beta sebesar 0,484 serta mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan serta turunnya kinerja karyawan.

selain itu selaras dengan penelitian (Noviantoro et al., 2024) menunjukan hasil bahwa ada pengaruh kecerdasan emotional terhadap produktivitas pegawai samsat banyuasin II bapenda provinsi Sumatra utara berdasarkan temuan hasilnya ialah dengan nilai t $2,499 > 1,96$ dan nilai p value ialah $0,013 < 0,05$, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas dengan nilai t

9,773 > 1,98 dan hasil nilai p value $0,0010 < 0,05$ selain secara nilai R square sebesar 0,690 yang artinya variabel kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sebagai mediasi memiliki nilai precentage sebesar 69,8% sedangkan sisanya di luar variabel.

Berdasarkan hasil temuan diketahui pengaruh kecerdasan emotinal dan lingkungan kerja terhadap pada karyawan Perusahaan X memiliki pengaruh secara simultan dengan Hasil perhitungan uji R^2 oleh peneliti yang telah dilakukan pada variabel kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Pada karyawan Perusahaan X memiliki taraf koefisien determinasi (R square) 0,151 atau frequence sebesar 15,1% sedangkan 84,9% dari 100% dipengaruhi oleh variabel lain seperti, Motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dsb.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisa peneliti yang telah dilakukan mengenai pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa :

- a. Diketahui hasil pengkajian yang telah dilakukan berlandaskan tingkat kecerdasan emotional pada karyawan Perusahaan X mayoritas kategori sedang (69%) yang mendominasi pada penelitian ini. Artinya karyawan perusahaan X masih terindikasi serta ditemukan belum optimalnya kemampuan pengelolaan kecerdasan emotional di tempat kerjanya, hal ini dapat diantisipasi oleh dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik serta dapat mengontrol emotional di tempat kerja.
- b. Diketahui hasil pengkajian yang telah dilakukan berlandaskan tingkat lingkungan kerja pada karyawan Perusahaan X mayoritas kategori sedang (70,9%) yang mendominasi pada penelitian ini. Artinya karyawan di lingkungan kerja Perusahaan X diketahui terindikasi belum cukup optimal dari segi kemampuan pengelolaan tempat kerja tersebut. Hal ini dapat diantisipasi dengan dimulai dengan perbaikan tata ruang dan tata letak ruang sesuai ergonomi selain itu lebih memberikan fasilitas penunjang di segi pelayanan yang lebih baik ditempat kerja
- c. Diketahui hasil pengkajian yang telah dilakukan berlandaskan produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan X dengan mayoritas kategori tinggi (52,7%) yang mendominasi pada penelitian ini. Artinya karyawan Perusahaan X sudah optimal pada segi produktivitas kerja kendati demikian perusahaan harus menjaga kondisi ini serta mempertahankan agar bisa memberikan rasa kepuasan pada karyawan serta kepuasan pelanggan di tempat kerja.

- d. Diketahui hasil temuan peneliti dapat diambil intisarinya pada kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh secara parsial. Hal ini dibuktikan hasil signifikansi 0,009 ($p < 0,05$). Artinya apabila kecerdasan emotional tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula.
- e. Diketahui hasil temuan peneliti dapat diambil intisarinya bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tidak terdapat pengaruh secara parsial. Hal ini dibuktikan hasil signifikansi 0,695 ($p > 0,05$). Artinya apabila lingkungan kerja tinggi maka Produktivitas kerja karyawan akan menurun
- f. Berdasarkan hasil temuan peneliti dapat ditarik intisarinya bahwa pengaruh kecerdasan Emotional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja secara simultan diketahui atas hasil signifikan 0.014 ($p < 0,05$). Artinya Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan emotional dan lingkungan kerja
- g. Berlandaskan perincian koefisien determinasi nilai R-Square diketahui bertaraf sebesar 0,151 atau frekuensi 15,1% sementara itu 84,9% dipengaruhi variabel lain di luar pembahasan pada penelitian ini.

B. Saran

1. Pada perusahaan Perusahaan X

- a. Bagi karyawan Perusahaan X serta jajarannya hendaknya mampu meningkatkan Kecerdasan emotional sehingga mampu mengelola emotional di tempat kantor maupun di luar kantor sehingga mampu menjaga kecerdasan emotional dengan maksimal emotional yang baik ditandai dengan beberapa aspek yakni kesadaran diri yang di mana mampu merasakan dan mengenali emosi dalam diri sendiri serta orang lain, lalu terdapat pengaturan diri yang di mana mampu mengendalikan emotional serta memiliki rasa kepekaan dari hatinya serta mampu memulihkan tekanan emosi, selain itu meningkatkan motivasi agar menggerakkan

keyakinan dirinya selalu tetap fokus serta inisiatif yang bertindak efektif serta mampu bangkit dari kegagalan, tidak hanya itu terdapat aspek empati dengan menjaga aspek empati ini dapat memahami makna emosi serta bagaimana emosi dapat menjalin saling percaya antar karyawan dan terdapat ketrampilan emotional seseorang yang mampu menjaga aspek akan membangun menyelesaikan perselisihan dalam dunia kerja

- b. Bagi perusahaan Perusahaan X serta jajarannya hendaknya mampu meningkatkan lingkungan kerja sehingga mampu menjaga kekondusifan pada kantor maupun di luar kantor, terutama di dalam kantor segera *update* komponen yang berhubungan dengan perlengkapan kerja seperti PC monitor serta meja kursi yang ergonomis tata ruang yang lebih luas agar merasa nyaman serta terutama bagian ruangan produksi x yang perlu di renovasi agar karyawan yang bekerja disektor di sana merasakan nyaman dalam aktivitas kerja selain itu komponen cat setiap ruangan perlu diperhatikan agar karyawan merasakan semangat dengan melihat secara panca indra langsung.
- c. Bagi perusahaan Perusahaan X serta jajarannya perlu diperhatikan dalam produktivitas kerja kendati demikian terdapat berada kategorisasi tinggi pada karyawannya. Terindikasi bahwa perlunya meningkatkan dalam segi kuantitas kerja karyawan agar segi pencapaian pada segi keuntungan laba serta target sambungan rumah sesuai dengan tupoksi kemampuan karyawannya itu sendiri serta sering melakukan sosialisasi secara masif salah satunya cara yakni memberikan sosialisasi tentang pentingnya penyambungan setiap rumah agar mampu mencapai target perusahaan. Serta bagi karyawan perlunya memberikan pelatihan atau workshop tentang peningkatan produktivitas kerja

2. Pada penelitian selanjutnya

Pada penelitian ini terindikasi memiliki keterbatasan pada penulisan dan sebagainya. Kendati demikian hasil peneliti terdapat adanya Pengaruh kecerdasan emotional dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 15,1% terhadap produktivitas kerja. Artinya terindikasi terdapat 84,9% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Bagi peneliti selanjutnya bisa mencari faktor yang lain selain kecerdasan emotional dan lingkungan kerja yang telah diteliti pada penelitian ini misalnya, motivasi, komitmen organisasi, beban kerja, *turn over*, kepuasan kerja, *resilience*, disiplin kerja, serta eksperimen,

Daftar Pustaka

- Abadiyah, A. K., Fakultas, D., & Universitas, P. (2020). *Universitas Alkhairaat Palu Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat*. 08(02), 44–49.
- Alamsyah, A. P., & Panday, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Skyworth Industry Indonesia Bekasi. *Researchgate*, 3(1), 1–12.
- Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, & Khalikussabir. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(13), 82–94.
- Arikunto. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. *Antasari Press*.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. *Yogyakarta : Pustaka Pelajar*.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48.
<https://doi.org/10.32832/Manager.V2i1.1865>
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). Fundamental Of Human Resource Management, Tenth Edition. *John Wilye & Sons, Inc: Usa* (Vol. 5, Issue 2).
- Decenzo, S. P. R. And D. (2003). Fundamentals Of Management, Essential Concepts And Applicaptions. *Pearson Prentice Hall* (Fourth, P. 402).
- Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *Produ: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 91–99. <https://doi.org/10.15548/P-Prokurasi.V1i1.1956>
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Goleman, D. (2003). *Working With Emotional Intelligence* (Book). *Bantam Book*.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence: Vol. 3.1* (10th Ed.). Bantam Dell.
- Goleman, D. (2016). Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi Mengapa Ei Lebih Penting Daripada Iq. In *Pt Gramedia Pustaka Utama*.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08.
<https://doi.org/10.30649/Aamama.V21i1.95>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. *Bumi Aksara* (P. 41). Bumi Aksara.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475.
<https://doi.org/10.33087/Jmas.V6i2.260>
- Humar, U. (1998). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: Gramedia, 1998), H. 10-11. In *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Pp. 10-11.).
- Istiqfar, Tiro, M. A., & Annas, S. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosio*. 2018(01), 46–55.
- Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8. Ap Kinerja . *Jurnal Agora*, 5(3), 1–8.
- Junianti, E., Rahayungsih, N., & Surianti, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, 6(2), 110–118.
- Kanali, I. W. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan

- Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *E-Jurnal Katalogis*, 5(10), 82–93.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Kendari, I. C., Emosional, K., & Kerja, P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Indomobil Finance Abstract This Research Aims To Determine And Analyze : (1) The Effect Of Compensation And Emotional Intelligence On Employee Productivity At Pt . I.* 4(1), 106–119.
- Milenia Putri, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 502–509.
- Negara, D. U. P. Dan P. H. P. K., & Keuangan, B. P. (2023). *Undang-Undang (Uu) Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*. Database Peraturan. <https://Peraturan.Bpk.Go.Id/Details/39965>
- Noviantoro, D., Dwi, K., & Tri, J. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai*. 13(2), 574–584.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lotus Pradipta Mulia Tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkelanjutan Di Industri 4.0. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Pramono, T. S. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(6). <https://doi.org/10.31933/jimt>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan

- Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Reuben, K. K. (2023). Emotional Intelligence And Employee Productivity In The National Police Service, Case Of Nairobi County Kenya. *Journal Of Law, Policy And Globalization*, 135(1), 1–8. <https://doi.org/10.7176/jlpg/135-14>
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5). In *Refika Aditama* (Vol. 5).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sedarmayanti, S. (2010). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua. In *Bandung: Mandar Maju*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setyaningrum, R., Utami, Hamidah N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 36(1), 211–220.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ketu). Stie

Ykpn.

- Sopian, I. (2019). Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(2), 1–18.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Suhaeni, H., Satya, U., Indonesia, N., Fauzi, A., Buana, U. M., Sitorus, G., Satya, U., & Indonesia, N. (2022). *Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Bina Medika)*. 8(2), 42–52.
- Sukamto, M. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda Mashul Akbar Sukamto. *Paradigma*, 2(2), 341–351.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Syarifah, W., Ferils, M., & Junaeda. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(3), 546–557.
- Trofimov, A., Drobot, O., Kokarieva, A., Maksymova, N., Lovochkina, A., & Kozytska, I. (2019). The Influence Of Management Style And Emotional Intelligence On The Formation Of Employees' Commitment And Loyalty. *Humanities And Social Sciences Reviews*, 7(5), 393–404. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7544>
- Vay, A., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Jurnal Ilmu Manajemen, 02(01), 33–36.

Zufri Kholis Pulungan, & Rindi Andika. (2022). Effect Of Compensation, Work Environment, And Teamwork On Employee Loyalty Of Pt Agung Berkat Bintatar Abadi. *Siasat*, 7(2), 99–112.
<https://doi.org/10.33258/Siasat.V7i2.114>

Lampiran – Lampiran

*Lampiran 1. 1 : Skala penelitian***KUSIONER PENELITIAN**

Nama :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Pendidikan :
 Lama kerja :

Petunjuk Pengisian kusioner Penelitian

1. Bacalah Setiap Pertanyaan Dengan Seksama
2. Setiap Pengisian Berikan Tanda Centang (✓) Pada Kolom Yang Sudah Diberikan
3. Andai Kala Dalam Pengisian Jawaban Mengalami Ada Kekeliruan Maka Berikan Tanda (=). Lalu Kemudian Berikan Tanda Silang Pada Jawaban Yang Baru
4. Alternative jawaban adalah sebagai berikut :
 SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada terlewat
6. Kami Menjamin Kerahasiaan Dalam Indentitas Dan Jawaban Yang Anda Berikan

**Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terima kasih atas waktu
 yang telah diberikan**

1. Skala kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang ketika mendengarkan keluhan kesah dari rekan kantor				
2	Saya takut ketika hasil pekerjaan tidak sesuai dengan target				
3	Saya senang saat rekan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan-nya dengan baik				
4	Terkadang saya gelisah ketika bekerja sama dengan rekan team kerja				
5	saya ikut bahagia ketika rekan mendapatkan prestasi				
6	Ketika mengalami marah, saya tidak mampu mengontrol emosi				
7	Saya kecewa ketika hasil pekerjaan tidak sesuai				
8	Saya marah ketika hasil pekerjaan tidak sesuai				
9	Saya mampu mengatur tugas proyek yang diberikan				
10	Saya mampu introspeksi diri ketika melakukan kesalahan bekerja				
11	Saya selalu bertanya ketika merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan				
12	Beban kerja yang saya terima mengganggu aktivitas dikantor				
13	Saya selalu percaya diri saat menyelesaikan tugas dikantor				
14	Kemampuan yang saya miliki dapat meningkatkan kinerja dikantor				
15	Sering kali saya bertukar pikiran dengan rekan kerja di jam istirahat				
16	Dengan senang hati saya mendengarkan keluhan kesah rekan kerja				
17	Saya merasa acuh ketika harus mendengarkan rekan kerja yang bercerita				
18	Saya cukup terbuka menerima ide baru dari orang-orang sekitar				
19	Terkadang saya mengacuhkan orang baru pada saat ada kegiatan dikantor				
20	Saya selalu menjaga keharmonisan di dalam kantor				
21	Saya bersikap santun dengan orang-orang di sekitar				
22	Saya akan membantu kesulitan orang-orang di sekitar sesuai dengan kemampuan				

23	Saya enggan mengikuti kegiatan acara yang ada dikantor				
24	Saya kurang berenergi ketika harus bertemu dengan orang				
25	Saya kurang terampil untuk basa-basi dengan karyawan baru				

2. Skala Lingkungan kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Tempat kerja yang tenang dapat mendukung prestasi saya				
2	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan Ketika situasi tidak kondusif				
3	Suasana ruangan yang tenang dapat meningkatkan target yang ingin saya capai				
4	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan ketika suhu ruangan terlalu panas				
5	saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman				
6	fasilitas ruangan kerja saat ini masih kurang nyaman bagi saya				
7	Saya selalu patuh dengan perintah pimpinan				
8	Saya sering mengabaikan tugas yang berikan oleh pimpinan				
9	Pimpinan saya mendukung dalam perkembangan karir saya				
10	Saya selalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja				
11	Saya tidak pernah memberikan saran kepada rekan kerja				
12	Saya sering mengalah ketika ada yang berdebat dikantor				
13	Terkadang saya kurang suka menerima kritikan perkerjaan dari rekan kerja				

3. Skala produktivitas kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa target bulan ini lebih baik dari pada bulan kemarin				
2	Hasil bulan ini kurang sesuai dengan tuntutan Perusahaan				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan proyek tersebut dengan baik				
4	Hasil pekerjaan saya lakukan kurang memenuhi target				
5	Saya merasa memiliki peran penting dalam kemajuan laba perusahaan bulan ini				
6	Pendapatan perusahaan saya selalu menurun setiap bulan				
7	Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan secara signifikan				
8	Saya merasa hasil pendapatan perusahaan belum naik secara signifikan sesuai target				
9	Pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.				
10	Saya merasa kualitas kerja berikan selalu menurun				
11	Saya dapat mengoperasikan alat kerja sesuai SOP				
12	Saya kurang mampu menggunakan alat kerja				
13	Komplain dari pelanggan selalu saya jadikan tolak ukur pelayanan				
14	Saya selalu melayani pelanggan dengan senang hati				
15	Saya merasa komplain dari pelanggan tidak ada yang penting				
16	Dengan senang hati saya menerima komplain dari pelanggan				
17	Saya merasa acuh saat menerima respon komplain dari pelanggan				
18	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
19	Saya sering kali melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan				
20	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi				

21	Pekerjaan yang saya lakukan masih kurang tepat waktu				
22	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan				
23	Saya terpacu menyelesaikan tugas yang di berikan oleh kantor				
24	Saya sering menunda perkerjaan setiap waktu				
25	Saya merespon dengan cepat tugas yang diberikan				
26	Saya sering mengabaikan berkas yang ada dikantor				
27	Saya segera menyelesaikan tugas dengan cepat				

Lampiran 1. 2 : Hasil Aiken'S

A. Hasil Aiken'S Skala Kecerdasan Emotional

Butir	Penilai			S1	S2	S3	Σs	n(c-1)	V	ket
	I	II	III							
Butir1	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir2	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir3	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir5	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir6	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir7	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir8	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir10	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir12	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir13	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir14	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir15	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir16	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir17	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID

Butir18	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir19	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir20	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir21	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir22	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir23	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir24	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir25	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID

B. Hasil Aiken's V Skala Lingkungan Kerja

Butir	Penilai			S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V	ket
	I	II	III							
Butir 1	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 2	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 3	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 5	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 6	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 7	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 8	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir 9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir10	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir12	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID
Butir13	3	3	3	2	2	2	6	6	1	VALID

C. Hasil Aiken's V Skala Produktivitas Kerja

Butir	Penilai			S1	S2	S3	$\sum s$	n(c-1)	V	ket
	I	II	III							
Butir 1	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 2	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 3	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 4	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 5	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 6	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 7	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 8	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir 9	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir10	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir11	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir12	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir13	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir14	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir15	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir16	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir17	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir18	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir19	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir20	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir21	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir22	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir23	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir24	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir25	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir26	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid
Butir27	3	3	3	2	2	2	6	6	1	Valid

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas skala kecerdasan emotional yang mengalami item gugur

Aitem	Validitas	rtabel
1	,309*	0,266
2	-,019	0,266
3	,148	0,266
4	-,061	0,266
5	,290*	0,266
6	,317*	0,266
7	,163	0,266
8	-,025	0,266
9	,485**	0,266
10	,435**	0,266
11	,376**	0,266
12	,420**	0,266
13	,354**	0,266
14	,356**	0,266
15	,315*	0,266
16	,294*	0,266
17	,329**	0,266
18	,448**	0,266
19	,391**	0,266
20	,296*	0,266
21	,346**	0,266
22	,292*	0,266

23	,136	0,266
24	,167	0,266
25	,057	0,266

B. Uji hasil validitas skala lingkungan kerja

Correlations														
	X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	TOTAL
X01	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,059 55	-,256 ,101 55	,224 ,027 55	,299* ,045 55	,271* ,075 55	,242 ,009 55	,349** ,012 55	,337* ,892 55	,019 ,044 55	,273* ,776 55	,039 ,263 55	,154 ,564 55	,080 ,000 55
X02	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,256 ,059 55	1 ,182 55	-,183 ,000 55	-,458** ,033 55	-,288* ,129 55	-,207 ,142 55	-,201 ,364 55	-,125 1,000 55	,000 ,612 55	,070 ,103 55	,222 ,575 55	,077 1,000 55	,000 ,744 55
X03	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,224 ,101 55	-,183 ,182 55	1 ,068 55	,248 ,001 55	,438** ,268 55	,152 ,001 55	,434** ,945 55	,009 ,325 55	,135 ,195 55	,177 ,847 55	,027 ,271 55	,151 ,373 55	,122 ,001 55
X04	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,299* ,027 55	-,458** ,000 55	,248 ,068 55	1 ,476 55	,098 ,000 55	,679* ,058 55	,258 ,000 55	,573* ,884 55	,020 ,545 55	,083 ,437 55	-,107 ,068 55	,248 ,300 55	,142 ,000 55
X05	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,271* ,045 55	-,288* ,033 55	,438** ,001 55	,098 ,476 55	1 ,955 55	-,008 ,011 55	,339* ,186 55	,181 ,290 55	,145 ,314 55	,138 ,766 55	,041 ,199 55	,176 ,292 55	-,145 ,020 55
X06	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,242 ,075 55	-,207 ,129 55	,152 ,268 55	,679** ,000 55	-,008 ,955 55	1 ,077 55	,240 ,000 55	,566** ,517 55	,089 ,080 55	,238 ,800 55	,035 ,029 55	,295 ,041 55	,276 ,000 55
X07	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,349** ,009 55	-,201 ,142 55	,434** ,001 55	,258 ,058 55	,339* ,011 55	,240 ,077 55	1 ,050 55	,265 ,237 55	,162 ,033 55	,288* ,433 55	,108 ,066 55	,250 ,393 55	,117 ,000 55
X08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,337* ,012 55	-,125 ,364 55	,009 ,945 55	,573* ,000 55	,181 ,186 55	,566** ,000 55	,265 ,050 55	1 ,872 55	,022 ,380 55	,121 ,365 55	,125 ,137 55	,203 ,825 55	,030 ,000 55
X09	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,019 ,892 55	,000 1,000 55	,135 ,325 55	,020 ,884 55	,145 ,290 55	,089 ,517 55	,162 ,237 55	,022 ,872 55	1 ,006 55	,367** ,091 55	,230 ,018 55	,318* ,825 55	-,030 ,008 55
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,273* ,044 55	,070 ,612 55	,177 ,195 55	,083 ,545 55	,138 ,314 55	,238 ,080 55	,288* ,033 55	,121 ,380 55	,367** ,006 55	1 ,182 55	,183 ,142 55	,201 ,354 55	,127 ,000 55
X11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,039 ,776 55	,222 ,103 55	,027 ,847 55	-,107 ,437 55	,041 ,766 55	,035 ,800 55	,108 ,433 55	,125 ,365 55	,230 ,091 55	,183 ,182 55	1 ,213 55	,171 ,001 55	,443** ,001 55
X12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,154 ,263 55	,077 ,575 55	,151 ,271 55	,248 ,068 55	,176 ,199 55	,295 ,029 55	,250 ,066 55	,203 ,137 55	,318* ,018 55	,201 ,142 55	,171 ,213 55	1 ,438 55	,107 ,000 55
X13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,080 ,564 55	,000 1,000 55	,122 ,373 55	,142 ,300 55	-,145 ,292 55	,276* ,041 55	,117 ,393 55	,030 ,825 55	-,030 ,825 55	,127 ,354 55	,443** ,001 55	,107 ,438 55	1 ,001 55
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491** ,000 55	-,045 ,744 55	,435** ,001 55	,571** ,000 55	,313* ,020 55	,675** ,000 55	,565** ,000 55	,609** ,000 55	,356** ,008 55	,512** ,000 55	,437** ,001 55	,529** ,000 55	,445** ,001 55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji validitas skala lingkungan kerja yang mengalami item gugur

Aitem	Validitas	rtabel
1	,491**	0,266
2	-,045	0,266
3	,435**	0,266
4	,571**	0,266
5	,313**	0,266
6	,675**	0,266

7	,565**	0,266
8	,609**	0,266
9	,356**	0,266
10	,512**	0,266
11	,437**	0,266
12	,529**	0,266
13	,445**	0,266

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas produktivitas kerja yang mengalami item gugur

Aitem	Validitas	rtabel
1	,093	0,266
2	-,042	0,266
3	,398**	0,266
4	,140	0,266
5	,149	0,266
6	,472**	0,266
7	-,114	0,266
8	,276*	0,266
9	,574**	0,266
10	-,399**	0,266
11	,510**	0,266
12	,564**	0,266
13	,413**	0,266
14	,485**	0,266
15	,751**	0,266
16	,643**	0,266
17	,645**	0,266
18	,650**	0,266
19	,336**	0,266
20	,513**	0,266
21	,171	0,266
22	-,027	0,266
23	,442**	0,266
24	,572**	0,266
25	,556**	0,266

26	,440**	0,266
27	,514**	0,266

Lampiran 1. 4 : Hasil Uji Reliabilitas

A. Uji hasil rehabilitas skala kecerdasan emotional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	17

B. Hasil Uji Rehabilitas skala lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	12

C. Hasil uji rehabilitas skala produktivitas kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	19

Lampiran 1. 5 : Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan emotional	,072	55	,200 [*]	,982	55	,568
lingkungan kerja	,108	55	,166	,973	55	,259
produktivitas kerja	,090	55	,200 [*]	,984	55	,671

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 1. 6 : Uji Linieritas

Hasil linieritas kecerdasan emotional terhadap produktivitas kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * Kecerdasan emotional	Between Groups	(Combined)	1249,970	19	65,788	1,228	,291
		Linearity	464,646	1	464,646	8,673	,006
		Deviation from Linearity	785,324	18	43,629	,814	,672
	Within Groups		1875,012	35	53,572		
Total			3124,982	54			

Hasil linieritas lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	930,160	16	58,135	1,007	,471
		Linearity	96,631	1	96,631	1,673	,204
		Deviation from Linearity	833,529	15	55,569	,962	,510
	Within Groups		2194,822	38	57,758		
Total			3124,982	54			

Lampiran 1. 7 : Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28,560	10,916		2,616	,012		
Kecerdasan emotional	,537	,198	,368	2,715	,009	,889	1,125
lingkungan kerja	,090	,227	,053	,394	,695	,889	1,125

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Lampiran 1. 8 : Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,560	10,916		2,616	,012
Kecerdasan emotional	,537	,198	,368	2,715	,009
lingkungan kerja	,090	,227	,053	,394	,695

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472,548	2	236,274	4,632	,014 ^b
	Residual	2652,434	52	51,008		
	Total	3124,982	54			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kecerdasan emotional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,389 ^a	,151	,119	7,142

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Kecerdasan emotional