

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018: 68) kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.

Menurut Griffin dan Moorhead (2015: 67) kecerdasan emosional adalah dimana seseorang memiliki kesadaran diri, dapat mengendalikan emosi mereka, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati kepada orang lain, dan mampu berinteraksi sosial.

Menurut Paton (2020: 3) kecerdasan emosional adalah suatu kegiatan yang meluapkan perasaan yang berkembang secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk memantau dan mengendalikan, memotivasi diri sendiri, mengekspresikan empati kepada orang

lain, dan mampu berinteraksi sosial untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

2.1.1.2 Komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018: 513) Komponen Kecerdasan Emosional sebagai berikut:

1. Kecerdasan diri, yaitu mengetahui apa yang kita rasakan pada saat dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri dan memiliki tolak ukur yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Pengaturan diri, yaitu mengenai emosi sehingga berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi, yaitu menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran membantu kita mengambil inisiatif bertindak efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati, yaitu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya, dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan sosial, yaitu menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi dan jaringan sosial berinteraksi dengan lancar.

2.1.1.3 Aspek – Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018: 56) menyebutkan ada lima komponen dalam kecerdasan emosional yaitu:

1. Mengenal emosi diri

Mengenal emosi diri yaitu kesadaran diri dalam mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan mencermati perasaan merupakan suatu kepekaan yang tinggi akan dirinya sehingga ia dapat menggunakan kepekaan tersebut untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan.

2. Mengelola emosi

Mengelola emosi yaitu menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas, hal ini dapat terjadi jika memiliki kecakapan dalam mengenali emosi.

3. Memotivasi diri sendiri

Memotivasi diri sendiri yaitu menata emosi untuk menggerakkan dan menuntun dalam mencapai tujuan, membantu mengambil inisiatif serta bertahan dalam menghadapi kegagalan.

4. Mengenal emosi orang lain atau empati

Mengenal emosi orang lain atau empati yaitu kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan, mampu memahami sudut pandang orang lain, membangun hubungan dengan saling percaya dan menyalurkan diri dengan orang banyak atau masyarakat.

5. Membina hubungan

Membina hubungan yaitu kemampuan mengendalikan dan mengelola emosi diri dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, mampu memahami serta bertindak bijaksana dalam hubungan antar manusia.

2.1.1.4 Dimensi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018: 513) kecerdasan emosional menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan praktis yang di dasarkan pada lima Dimensinya:

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang dirasakan pada pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realitas atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan diri

Menangani emosi kita sedemikian sedemikian sehingga berdampak positif kepada tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran, mampu pulih dari tekanan emosi

3. Motivasi

Menggunakan Hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi

4. Empati

Merasakan yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

5. Keterampilan

Kemampuan manusia dalam menggunakan pikiran, ide serta kreativitas, mengubah atau membuat sesuatu menjadi nilai lebih sehingga sesuatu tersebut memiliki nilai lebih yang bermakna.

6. Sosial

Mengalami emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar dengan menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2019: 104) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut Martoyo (2018: 123) kepuasan kerja yaitu keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Menurut Hariandja (2019: 290) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang muncul dari karyawan yang berhubungan dengan situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Tingkat kepuasan kerja umumnya dipengaruhi oleh adanya timbal balik yang sesuai dengan harapan. Maka untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Surijadi (2020: 19) teori kepuasan kerja yaitu:

1. Teori keseimbangan (*equity theory*), teori ini menjelaskan tentang bahwa puas atau tidak puasnya karyawan dilihat dengan membandingkan *input – output* dirinya dengan perbandingan dengan *input – outcome* karyawan karyawan lain.
2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*), menjelaskan tentang suatu karyawan yang membandingkan dirinya dengan karyawan lainnya. Dengan arti lain, apabila yang di dapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut puas.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*), menjelaskan bahwa kepuasan karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidak terpenuhinya suatu karyawan.
4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), menjelaskan bahwa kepuasan karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidak terpenuhinya suatu kebutuhan karyawan tapi juga sangat bergantung kepada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori dua faktor Herzberg (*two factor theory*), dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu: faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, kecaman kerja, kondisi kerja dan status. Kemudian faktor pemotivasian, yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.
6. Teori pengharapan (*exceptancy theory*), pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Astuti (2018: 27) faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan dan kemampuan selama bekerja.
2. Kemauan kerja, faktor ini disebut untuk memunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaannya yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
3. Gaji, gaji lebih menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
5. Pengawasan, sekaligus atasannya supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi Kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.
8. Aspek Sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Widodo dalam Nabawi (2019: 174) Dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Merupakan bayaran yang diterima karyawan akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Merupakan isi pekerjaan yang dilakukan karyawan apakah pekerjaan itu memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Merupakan rekan kerja kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pekerjaan. Karyawan dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Merupakan seseorang yang senantiasa memberi perintah dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan dapat menyenangkan bagi seseorang atau tidak menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Merupakan kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

6. Lingkungan Kerja

Merupakan lingkungan kerja nyaman maka kepuasan kerja akan terjadi, tetapi apabila tidak nyaman maka tidak akan ada kepuasan kerja.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 99) produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut J. Simanjutak dalam Yudi Siswadi (2016: 141) produktivitas kerja adalah suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017: 102) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu perbandingan untuk mengukur kualitas dan kuantitas antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil dengan cara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016: 35) mengemukakan terdapat 6 faktor yang dapat menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap Kerja, seperti ketersediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu *shift*.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh Pendidikan, Latihan dalam manajemen dan *supervise* serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi, tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitia mengenai kinerja unggul.

4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisiensi mengenai sumber daya dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

2.1.3.3 Dimensi Produktivitas Kerja

Dimensi produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai. Menurut Sutrisno (2017: 104). Dimensi produktivitas adalah:

1. Kemampuan

Kecakapan setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menguasai hal-hal yang ingin dikerjakan dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan juga dapat dilihat dari tiap-tiap individu.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi.

3. Semangat Kerja

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

4. Pengembangan Diri

Suatu proses pembentukan potensi, bakat, sikap, perilaku dan kepribadian seseorang melalui pembelajaran dan penanaman yang dilakukan berulang-ulang sehingga meningkatkan kapasitas atau kemampuan.

5. Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang di targetkan baik dalam hal mutu maupun hasil.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No (1)	Penulis/Tahun/Judul (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)	Sumber (6)
1	Agus Yudianto (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan produktivitas kerja	Variabel yang diteliti tidak terdapat perbedaan, Lokasi penelitian PT. BTPN, Metode survei, alat analisis data regresi sederhana	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Jurnal STIE YPPI, Vol. 3, No. 1 http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v3i1.34
2	Ishak (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan produktivitas kerja, alat analisis regresi berganda	Variabel yang diteliti lingkungan dan komitmen, Lokasi penelitian Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Jurnal Edukasi, Vol. 3, No. 3 http://www.jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/226

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Sulaiman (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar	Terdapat variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja	Variabel yang diteliti tidak terdapat perbedaan, Lokasi penelitian Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar, Metode survei, alat analisis data regresi sederhana	Kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas	Economy Deposit Journal, Volume 2 No 2, Desember 2020
4	Putu Agus Erick (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jasa Raharja	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja	Variabel yang diteliti tidak terdapat perbedaan, Lokasi penelitian PT. Jasa Raharja , Metode survei, alat analisis data regresi sederhana	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja	JAGADITHA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2017, 12-26
5	Nurjaya (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Karyawan PT. Telkom Siporennu Makassar	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja	Variabel yang diteliti tidak terdapat perbedaan, Lokasi penelitian PT. Telkom Siporennu Makassar, Metode survei, alat analisis data regresi sederhana	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Jurnal Bisnis Vol. 1, No. 1
6	Nasution, Harahap, dan Ritonga (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan.	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan produktivitas kerja, alat analisis regresi berganda	Variabel yang diteliti kepercayaan diri, Lokasi penelitian PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Metode survei	Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Kapital : Jurnal I Ilmu Manajemen Volume 02, No 01, Maret 2020 Hal 33 - 46

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Saputra dan Akos. M (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.	Terdapat variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja, alat analisis regresi berganda	Variabel yang diteliti budaya kerja, Lokasi penelitian Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, Metode survei	Budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Administraus - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 4 No. 2 – Mei 2020 E-ISSN 2580-9695
8	Ni Putu Ayu (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung	Terdapat kecerdasan mesional, kepuasan kerja, alat analisis regresi berganda	Variabel yang diteliti disiplin kerja, Lokasi penelitian PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung Metode survei	Kepuasan kerja mampu mempengaruhi kecerdasan emosional	JENIUS. Vol. 4, No. 3, Mei 2021
9	Ni luh Putu (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort And SPA	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan kepuasan kerja	Variabel stress kerja, tempat penelitian The Seminyak Beach Resort And Spa dan jumlah sampel, alat analisis regresi sederhana	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.10, 2015:2955 - 2981 ISSN :2302 -8912
10	Hendri dan Rismansyah (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir.	Terdapat variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja, alat analisis regresi berganda	Variabel Semangat Kerja, tempat penelitian PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir dan jumlah sampel	Kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol 13, No.1, April 2016 : 1 - 15
11	Ommar (2021) Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: empirical evidence from India	Terdapat variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja	Variabel yang diteliti tidak terdapat perbedaan, Lokasi empirical evidence from India r, Metode survei, alat analisis data regresi sederhana	Kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	Studies in Economics and Business Relations https://sebr.sabapub.com ISSN: 2709-670X 2021 Volume 2, Issue 1 : 60 – 71 DOI : 10.48185/sebr.v1i1.301

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	Nasrijul (2018) Effect of Emotional Intelligence, Work Environment, and Work Stress on Work Productivity	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan produktivitas kerja	Variabel yang diteliti tidak terdapat perbedaan, Lokasi empirical evidence from India r, Metode survei, alat analisis data regresi sederhana	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja	Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64, 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)
13	Azahra (2022) The Effect of Emotional Intelligence with Work-Life Balance and Burnout on Job Satisfaction	Terdapat variabel kecerdasan emosional dan produktivitas kerja	Variabel menggunakan keseimbangan kerja dan burnout, tempat penelitian <i>State Vocational School in DKI Jakarta</i>	Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship Vol 6 No 1 (2022)
14	Purwani (2020) Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach	Terdapat produktivitas dan kepuasan kerja	Tempat penelitian, sampel penelitian	Kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas	Sys Rev Pharm 2020;11(12):1243-1249 A multifaceted review journal in the field of pharmacy
15	Okoloca (2021) Job Satisfaction and Employee Productivity: Evidence From Selected Universities in South-East, Nigeria	Terdapat produktivitas dan kepuasan kerja	Tempat penelitian, sampel penelitian	Kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas	International Journal of Business & Law Research 9(1):127-138, Jan –Mar., 2021
16	Omar (2021) Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: empirical evidence from India	Terdapat produktivitas dan kepuasan kerja	Tempat penelitian, sampel penelitian	Kepuasan berpengaruh terhadap produktivitas	Studies in Economics and Business Relations https://sebr.sabapub.com ISSN: 2709-670X 2021 Volume 2, Issue 1 : 60 – 71 DOI : 10.48185/sebr.v1i1.301

2.3 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen terpenting bagi kelangsungan aktivitas perusahaan, dimana penggerak utama perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja

yang optimal. Produktivitas kerja sangat penting di dalam perusahaan. Apabila perusahaan tidak cepat, tentunya perusahaan akan ditinggalkan oleh perusahaan pesaing. Melalui produktivitas yang baik maka dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

Menurut Goleman (2016: 68) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah “Kecerdasan emosional yang merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan”. Menurut Goleman (2018: 513) kecerdasan emosional menentukan potensi untuk mempelajari keterampilan praktis yang di dasarkan pada lima Dimensinya adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan dan social. Adapun kecerdasarn emosional mampu mempengaruhi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja, dimana melalui rasa puas yang dihasilkan maka akan menumbuhkan emosi yang baik saat bekerja dan akan berpengaruh positif terhadap kenaikan produktivitas kerja.

Kecerdasan emosional bekerja secara sinergis dengan keterampilan kognitif, orang-orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Semakin kompleks pekerjaan, makin penting kecerdasan emosional. Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang yang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, orang tidak akan mampu menggunakan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi bakat yang mereka miliki secara maksimum. Kecerdasan emosional memiliki peran penting untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja dan dalam berkomunikasi di lingkungan masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat

Howard Gardner (2013) terdapat lima pokok utama dari kecerdasan emosional seseorang, yakni mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri. Kecerdasan emosi merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi. Kecerdasan emosional bekerja secara sinergis dengan keterampilan kognitif, orang-orang yang berprestasi tinggi memiliki keduanya. Semakin kompleks pekerjaan, makin penting kecerdasan emosional. Emosi yang lepas kendali dapat membuat orang yang pandai menjadi bodoh. Tanpa kecerdasan emosional, orang tidak akan mampu menggunakan kemampuan kognitif mereka sesuai dengan potensi bakat yang mereka miliki secara maksimum memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja (Goleman, 2016: 71). Kecerdasan emosional seseorang, yakni mampu menyadari dan mengelola emosi diri sendiri, memiliki kepekaan terhadap emosi orang lain, mampu merespon dan bernegosiasi dengan orang lain secara emosional, serta dapat menggunakan emosi sebagai alat untuk memotivasi diri. Kecerdasan emosi merupakan kapasitas manusiawi yang dimiliki oleh seseorang dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatas. Pernyataan di atas didukung oleh penelitian Agus Yudianto (2017) dan Ishak (2017) yang

menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Menurut Moh. As'ad (2019: 104) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah “Kepuasan kerja yang merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan”. Menurut Widodo dalam Nabawi (2019: 174) Dimensi kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Adapun kepuasan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja secara tidak langsung melalui kecerdasan emosional, dimana karyawan yang cerdas dalam menguasai emosi maka dirinya akan mampu mengontrol emosi dalam bekerja yang mempengaruhi akan perasaan senang atau tidak senang dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah produktivitas kerja pada karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja (Moh. As'ad, 2019: 105). Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif dari pada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Sulaiman (2020), Saputra dan Akos.M (2017) dan Hendri dan Rismansyah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Dimensi produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian produktivitas yang dicapai (Sutrisno, 2017: 99). Adapun Dimensi produktivitas adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2017: 104).

Kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah kecerdasan emosional dengan kepuasan karyawan semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Semakin meningkat tingkat kecerdasan emosional, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan karyawan (Robbin dan Judge, 2017). Apabila seorang karyawan dapat mengenali bentuk-bentuk emosi yang ada di dalam diri karyawan tersebut dan pada rekannya, kemudian mengatur emosi tersebut (mengubah emosi negatif menjadi emosi positif), dan memiliki kepekaan serta keterampilan sosial atau dengan kata lain karyawan tersebut memiliki kecerdasan emosional, maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Putu Agus Erick (2017) dan Nurjaya (2020) menyatakan bahwa keduanya bisa saling berhubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat penulis apabila seorang karyawan yang memiliki kecerdasan dalam mengontrol emosionalnya, maka akan bekerja dengan baik khususnya dalam menghadapi hambatan kerja. begitu pun dengan kepuasan kerja,

semakin puas karyawan bekerja maka akan semakin berkomitmen untuk bekerja lebih baik lagi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Selanjutnya hubungannya antara kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja adalah merupakan kontrol diri, jika semakin mampu menguasai diri maka dalam menjalankan pekerjaan akan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya, begitu pula jika adanya kepuasan kerja yang maksimal maka akan terlahir emosional yang positif yang akan memberikan afirmasi terhadap pekerjaan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni terdapat **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Non Manajer di CV Putera Sakura”**.