

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Menurut Ghozali (2020:33) Dr Edwin A. Locke mengajukan teori yang dikenal sebagai "*Goal Setting Theory*" menjelang akhir tahun 1960. Teori penempatan tujuan berpusat pada membuat rencana yang bertujuan untuk mendorong dan menggerakkan individu atau kelompok menuju suatu tujuan. Studi oleh Edwin A. Locke dan rekan-rekannya, memiliki tujuan yang lebih khusus dan ambisius untuk menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih besar dibandingkan dengan tujuan yang lebih mudah atau umum. Sasaran harus spesifik, dibatasi waktu, dan sulit. Idealnya produksi sulit menetapkan sasaran karena motivasi dan bukan kemampuan membatasi pencapaian tingkat tertentu. Menurut teori ini, penjelasan paling sederhana tentang motivasi yang mendasari kerja individu yang berbeda adalah bahwa tujuan mereka berbeda..

Jelas dari penjelasan sebelumnya bahwa untuk mencapai produktivitas yang optimal, tujuan perusahaan dan individu harus dikoordinasikan. Produktivitas kerja karyawan yang baik dan maksimal dalam rangka pemberian pelayanan publik dapat dilihat sebagai tujuan yang akan dicapai dengan pendekatan *goal setting theory* ini.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sekumpulan individu dalam suatu organisasi yang memiliki kontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja manusia yang diatur sesuai dengan fungsinya, agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan berlaku sebagai perencana, pelaku dan harus terlibat dalam kegiatan perusahaan atau bisnis. Suatu perusahaan akan berjalan dengan efektif dan efisien apabila memiliki sumber daya manusia yang menjunjung nilai kompetitif, kreatif dan inovatif, dengan kata lain bahwa sumber daya manusia sebagai *power* dalam perusahaan.

b. Fungsi-Fungsi MSDM

Terdapat beberapa fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Tugas tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM, terdapat dua tugas utama terdiri dari peran perencanaan untuk kebutuhan SDM, khususnya Memproyeksikan dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja jangka panjang dan pendek organisasi. Kemudian Memeriksa uraian tugas dalam perusahaan untuk memastikan tugas, tujuan, kompetensi, dan keahlian yang dibutuhkan.
- 2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi, tahap selanjutnya adalah pengisian posisi yang terbuka setelah kebutuhan SDM teridentifikasi. Selama fase penempatan staf ini, diperlukan dua tugas, yaitu Penarikan (*recruitment*) pelamar atau pencari kerja. Kemudian Proses pemilihan pelamar atau calon yang dianggap paling memenuhi syarat. Ketersediaan calon karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia, baik dari dalam maupun luar perusahaan,

biasanya menjadi pertimbangan utama dalam proses rekrutmen dan seleksi (internal).

- 3) Penilaian kerja, langkah ini selesai setelah pelamar atau kandidat dipekerjakan oleh perusahaan. Bisnis menentukan cara paling efisien untuk menjalankannya, kemudian menghormati dan menghargai keunggulan dalam pekerjaan. Evaluasi kinerja ini terdiri dari dua tugas pokok yang diselesaikan., yaitu:
 - a. Menganalisis dan menilai perilaku karyawan.
 - b. Memeriksa perilaku karyawan dan alasan di baliknya. Baik bagi penilai maupun penilai, tugas penilaian kinerja ini dianggap sangat menantang. Konflik rawan muncul dari perilaku ini.
- 4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Tiga program strategis menjadi pusat perhatian MSDM saat ini., yaitu:
 - a. Memilih, membuat, dan melaksanakan inisiatif pengembangan dan pelatihan SDM untuk meningkatkan kapasitas dan *output* pekerja.
 - b. Meningkatkan standar tempat kerja, terutama dengan menerapkan program untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas.
 - c. Meningkatkan ruang kerja fisik untuk meningkatkan kesehatan dan kebugaran karyawan. Kualitas fisik dan non fisik tempat kerja dapat ditingkatkan atau ditingkatkan sebagai salah satu hasil dari tiga tindakan strategis tersebut.
- 5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja, setelah pekerjaan yang diperlukan selesai, organisasi kemudian harus bekerja untuk melaksanakan rencana tersebut, memberikan bimbingan, dan menciptakan kondisi yang akan membuat

lingkungan kerja menyenangkan dan menyenangkan. Artinya, perusahaan harus menetapkan pedoman untuk menjaga hubungan kerja yang produktif. Ada tiga tindakan utama dalam hal ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Menyadari dan memperhatikan hak-hak pekerja.
- b. Terlibat dalam negosiasi dan menyiapkan protokol untuk menangani keluhan karyawan
- c. Melaksanakan investigasi operasi MSDM. 14 Ketiga tanggung jawab utama ini mencakup kesulitan-kesulitan yang sangat penting yang perlu diatasi. Jika perusahaan tidak berhati-hati dalam menyikapi segala permasalahan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, maka akan terjadi protes seperti yang terjadi di perusahaan-perusahaan Indonesia lainnya.

c. Tujuan MSDM

Tujuan MSDM sangat bervariasi dan bergantung pada tahapan pengembangan yang terjadi di perusahaan mana pun, tujuan tersebut sangat sulit untuk didefinisikan secara akurat. Cushway (2019) menyatakan bahwa tujuan HRM meliputi:

- 1) Saat membuat kebijakan SDM, sarankan manajemen memberi kepastian perusahaan memiliki anggota staf bermotivasi tinggi dan produktif yang selalu bersedia beradaptasi dengan keadaan baru dan memenuhi kewajiban hukum mereka.
- 2) Mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijakan & prosedur SDM yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuan.

- 3) Menawarkan bimbingan dan bantuan untuk membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
- 4) Mencapai konsensus mengenai berbagai isu dan skenario menantang yang melibatkan hubungan staf untuk memastikan hal-hal tersebut tidak menghalangi perusahaan menggapai tujuannya.
- 5) Membangun jalur komunikasi antara manajemen dan staf perusahaan.
- 6) Dalam pengelolaan SDM, berperan sebagai penjaga norma dan nilai organisasi.

d. Kebijakan MSDM

Kebijakan dan aktivitas MSDM dapat dilihat dari sudut pandang tertentu agar dapat dipahami. Dengan bantuan Sumber Daya Manusia, strategi ini membingkai ulang peran departemen SDM, mengatur ulang, dan memperjelas tugas yang dimiliki departemen personalia perusahaan. Berdasarkan metode ini, Guest menyatakan bahwa ada empat kebijakan utama dalam MSDM, yaitu:

- 1) Employee Influencer
- 2) Human resources flow
- 3) Rewards systems
- 4) Work systems

Empat tujuan utama kebijakan SDM dapat dipandang sebagai taktik untuk membujuk karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. Organisasi menggunakan mekanisme sistemik yang disebut “aliran sumber daya manusia” untuk mengatur sumber daya manusianya guna mencapai tujuannya. Mekanisme ini dimulai dari perencanaan SDM dan dilanjutkan dengan rekrutmen, seleksi, dan analisis jabatan.

Sistem penghargaan dapat mencakup, misalnya, paket kompensasi yang mencakup gaji, bonus, dan insentif selain jenis pembayaran lainnya.

2.1.3 Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional Kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan terbaik dalam suatu situasi atau kondisi dengan mempertimbangkan kebenaran berdasarkan pelajaran dari pengalaman dan penyesuaian dengan lingkungan dikenal sebagai kecerdasan.. Emosi merupakan perasaan yang mendorong seseorang untuk menanggapi dorongan yang muncul pada lingkungan sekitarnya.

Menurut Setyaningrum (2023) Keterampilan manajemen diri dan kesadaran diri yang termasuk dalam kompetensi personals dikenal sebagai kecerdasan emosional. Sedangkan Menurut Patton (2001:3) Untuk mencapai tujuan, menjalin hubungan yang baik, dan sukses di tempat kerja, seseorang harus memiliki keterampilan emosional yang kuat.

b. Faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Faktor internal meliputi kondisi fisik dan psikologis, seperti kesehatan fisik, pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dan motivasi; namun, faktor eksternal meliputi faktor lingkungan dan motivasi, seperti lingkungan sosial seseorang dan reaksi terhadap tindakan mereka. Selain itu, faktor seperti kesadaran diri, motivasi, empati, dan keterampilan bersosialisasi termasuk di antara faktor eksternal.

Menurut Goleman (2015:267) kecerdasan emosional dipengaruhi oleh dua faktor :

1) Lingkungan Keluarga

Emosi diajarkan oleh keluarga pada awalnya, dan saat bayi belajar cara mengekspresikan emosi mereka, mereka mengembangkan kecerdasan emosional. Proses emosional yang terkait dengan masa kanak-kanak akan terus berlanjut hingga dewasa. Individu sangat diuntungkan dari kehidupan emosional yang dimulai dari keluarga.

2) Lingkungan Non Keluarga

Hal ini berkaitan dengan kecerdasan emosional dan pendidikan masyarakat, yang berkembang bersamaan dengan pertumbuhan fisik dan mental. Pembelajaran ini berfokus pada tindakan seseorang yang melibatkan emosi dalam situasi orang lain. Kecerdasan emosional karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk kondisi fisik, psikologis, pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir, dorongan, lingkungan, dan dorongan. Tempat kerja yang mendukung interaksi sosial dan menerapkan kebijakan yang adil dapat membantu karyawan menjadi lebih cerdas secara emosional. Selain itu, Pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan.

c. Peran Kecerdasan Emosional

Untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sukses, setiap pekerja harus memiliki kecerdasan emosional, juga dikenal sebagai kecerdasan emosional. Berikut Peran kecerdasan emosional dalam dunia pekerjaan:

- 1) Membangun tim yang kolaboratif. Jika anggota tim saling percaya, memahami emosi satu sama lain, dan bekerja sama, kolaborasi meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Anggota tim yang cerdas secara emosional akan terbuka dan

jujur saat berinteraksi dengan orang lain. Ini akan membuatnya lebih mudah untuk meminta bantuan, mengakui kesalahan, berbagi masalah, dan menerima perspektif unik dari setiap orang. Dengan demikian, pengambilan keputusan, kerja sama tim, koordinasi tugas, dan penyelesaian tugas dapat dilakukan secara efisien.

- 2) Karyawan kreatif. Karyawan bekerja di tempat kerja harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara cepat. Karyawan yang cerdas secara emosional sangat fleksibel dan fleksibel. Mereka akan lebih proaktif daripada reaktif saat menghadapi perubahan. Karyawan yang cerdas emosional berani mengambil risiko, tidak takut melakukan kesalahan, dan inovatif.
- 3) Tidak rentan terkena stress. *American Psychological Association* 65% mengatakan bahwa sumber stres utama mereka adalah pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang lama, kondisi kerja yang tidak sehat, dan beban kerja yang tinggi. Untuk melakukan ini, karyawan harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, mereka akan lebih proaktif daripada reaktif saat menghadapi perubahan. Kecerdasan emosional membantu seseorang mengatur keadaan psikologis mereka dan mengatasi tekanan yang mereka alami di tempat kerja. Semua bisnis ingin pekerjanya berprestasi, bermotivasi, berempati, dan berinisiatif.
- 4) Interaksi dan komunikasi yang lebih efektif. Kecerdasan emosional sangat membantu karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja karena memungkinkan

seseorang untuk memahami dan menanggapi emosi orang lain, serta untuk mengendalikan dan mengekspresikan emosi mereka dengan baik.

- 5) keputusan yang lebih baik: Mereka akan menjadi lebih cerdas dalam berpikir dan hanya akan membuat keputusan setelah keadaan emosi mereka menjadi lebih baik. Orang yang cerdas emosi cenderung membuat pilihan yang logis dan objektif.

d. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:513) Terdapat lima indikator yang menentukan kemungkinan praktis untuk mempelajari kecerdasan emosional, berikut penjelasannya :

1. Kesadaran diri : memiliki batas kemampuan yang realistis dan kepercayaan diri yang kuat, dan mengetahui perasaan kita saat kita membuat keputusan.
2. Pengaturan diri : mengenal emosi dengan baik, sehingga mampu memberi dampak secara positif, peka terhadap kata hati dan dapat mengubah kepuasan sebelum mencapai tujuan, dan juga mampu mengatasi tekanan emosional.
3. Motivasi : proses memanfaatkan passion kita untuk mendorong kita menuju tujuan kita, memungkinkan kita untuk mengambil kendali, bertindak dengan tegas, dan bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati : dapat mengidentifikasi dan memahami perasaan orang lain, menumbuhkan kepercayaan dan keselarasan dengan berbagai jenis orang
5. Keterampilan sosial : mengendalikan emosi dengan baik saat berinteraksi dengan orang lain dan memperhatikan keadaan dan jaringan sosial, berkomunikasi dengan tenang menggunakan kemampuan untuk mempengaruhi

dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam manajemen, motivasi kerja dapat dilihat umumnya pada sumber daya manusianya dan khususnya pada bawahan. Motivasi adalah bagaimana mengerahkan kekuatan dan potensi bawahan agar dapat bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Rasa ingin melakukan sesuatu yang mereka lakukan di tempat kerja disebut motivasi kerja. Menurut Pratiwi et al (2023) motivasi kerja memiliki dua faktor yaitu, motifationfaktor dan hygienifakor. Motifationfaktor dikenal sebagai daya tarik internal karyawan. Sedangkan hygieni faktor motivasi yang berasal dari luar pekerja, seperti kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja yang positif.

Dengan demikian, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan dan insentif yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan upaya yang sungguh-sungguh dan tekun dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di tempat kerja mereka. Bagi suatu organisasi, motivasi kerja sangat penting karena berkaitan dengan harapan perusahaan agar karyawannya melakukan upaya terbaik mereka.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja menurut Prihartanta (2015) dikategorikan menjadi beberapa teori sebagai berikut :

1) Teori Motivasi Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Hirarki kebutuhan Maslow adalah teori Abraham Maslow tentang lima tingkat kebutuhan. Untuk peringkat berikutnya, tindakan penting harus diambil sebelum kebutuhan peringkat sebelumnya dipenuhi.

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dll)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi)
- c) Kebutuhan rasa cinta dan rasa memiliki
- d) Kebutuhan penghargaan (Kompetensi, kinerja)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (Mencapai potensi diri dan menemukan kepuasan pribadi)

2) Teori Motivasi Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis alasan yang mendorong orang untuk berusaha untuk menjadi puas dan menghindari ketidakpuasan.

- a) Faktor kebersihan memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, antara lain hubungan antar manusia, imbalan, kondisi fisik (faktor eksternal)
- b) Faktor motivasi memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, antara lain prestasi, pengakuan, dan peningkatan standar hidup (faktor intrinsik)

3) Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Menurut Vroom, Tiga komponen menentukan tingkat dorongan seseorang:

- a) Ekspektasi (harapan) terhadap keberhasilan tugas.

- b) Instrumentalisme, atau evaluasi terhadap apa yang akan terjadi jika tugas dilaksanakan dengan sukses
- c) Validitas gender, yaitu reaksi terhadap hasil seperti emosi positif, netral, atau negative. Motivasi meningkat Ketika mencapai hasil yang melebihi harapan sebagai hasil dari usaha. Jika hasil usaha lebih rendah dari yang diharapkan. Maka motivasi akan rendah.

4) Teori Motivasi Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Menurut teori ini, ada tiga hal utama yang dianggap sebagai kebutuhan manusia, yaitu :

- a) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
- b) *Need for affiliation* (Kebutuhan sosial Maslow sebanding dengan kebutuhan hubungan sosial/hamper)
- c) *Need for power* (dorongan untuk berorganisasi)

5) Teori Motivasi Clayton Alderfer (Teori "ERG")

Clayton Alferder mengatakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, manusia akan kembali ke pemenuhan kebutuhan mereka dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi..

6) Teori Penetapan Tujuan

Menurut Edwin Locke, ada empat mekanisme motivasi untuk menetapkan tujuan:

- a) Tujuan-tujuan perhatian
- b) Tujuan-tujuan mengatur upaya
- c) Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi

d) Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Prihartanta, (2015) berikut beberapa indikator motivasi kerja :

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis, juga dikenal sebagai kebutuhan untuk hidup, terdiri dari kebutuhan paling dasar seseorang, seperti makan, minum, perumahan, dan pakaian, yang harus dipenuhi untuk melindunginya dari berbagai ancaman, seperti kelaparan, kehausan, panas, dan dingin.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Seseorang berusaha untuk memenuhi kebutuhan tingkat lebih tinggi setelah memenuhi kebutuhan dasar seperti keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, asuransi jiwa, kepastian kerja, dan pembinaan karier, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan keamanan karyawannya.

3) Kebutuhan Hubungan Sosial

Untuk memenuhi kebutuhan ini, Anda harus hidup bersama orang lain, hanya dalam komunitas, Anda akan memiliki orang lain yang dapat memenuhinya daripada Anda sendiri. Misalnya, setiap orang normal membutuhkan dihormati, dicintai, dikasihi, dan diakui karena mereka ada.

4) Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang membutuhkan penghargaan untuk apa yang mereka lakukan di lingkungan mereka. Kebutuhan dan kinerja seseorang meningkat seiring

dengan posisi mereka dalam perusahaan. Penghargaan dan pengakuan diri ini, bersama dengan penghargaan atau penghargaan diri ini, biasanya ditunjukkan oleh kebiasaan orang lain untuk membuat simbol. Akibatnya, kehidupan mereka menjadi lebih baik dan mereka merasa dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi

Seseorang ingin menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam situasi ini. Ini dapat dicapai dengan berpartisipasi dalam kegiatan yang meningkatkan kemampuan mereka.

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Purnami & Utama, (2019) Lingkungan kerja merupakan komponen dalam sebuah organisasi yang mampu atau dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah sarana di tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka. Ketika organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan sehat, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang peran penting pada peningkatan produktivitas karyawan perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai cakupan yang sangat luas melalui pemahaman terhadap lingkungan berdasarkan penjelasan para ahli. Oleh

karena itu, Sedarmayanti memisahkan berbagai macam lingkungan kerja menjadi dua kelompok utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang akan dibahas lebih lanjut di bawah ini.

- 1) Lingkungan Kerja Fisik Segala faktor fisik eksternal yang mungkin berdampak pada pekerja, baik langsung atau tidak langsung, termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Ada dua jenis lingkungan kerja fisik yang dapat dibedakan:
 - a. Tempat kerja yang memiliki furnitur yang berinteraksi langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, dan tempat duduk.
 - b. Lingkungan kerja, disebut juga lingkungan perantara, mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembapan, penerangan, dan kebisingan dari getaran mekanis, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah segala suasana yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan. Kelompok ini juga tidak mungkin diabaikan dalam lingkungan kerja non-fisik. Perusahaan harus mampu menyampaikan budaya yang menghargai kerja sama antar rekan kerja, manajer, dan karyawan. Hal ini akan menanamkan pengendalian diri, komunikasi yang baik, dan suasana kekeluargaan dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik antara lain:
 - a. Faktor lingkungan sosial: Misalnya, riwayat keluarga, termasuk status kesejahteraan, ukuran, dan komposisi, merupakan komponen sosial yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
 - b. Unsur status sosial, yang menyatakan bahwa kewenangan dan kebebasan pengambilan keputusan meningkat seiring dengan kedudukan seseorang

- c. Aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam organisasi, termasuk interaksi antara rekan kerja dan atasan;
- d. Komponen sistem informasi, yang memastikan bahwa anggota berkomunikasi dengan cepat dan mudah dengan menyediakan informasi teknis dan komunikasi, memungkinkan pengoperasian yang lebih nyaman dan efisien.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa keunggulan lingkungan kerja:

- 1) Produktivitas yang lebih tinggi sebagai hasil dari jumlah hari kerja yang terlewatkan.
- 2) Kualitas dan produktivitas yang lebih baik dari karyawan yang lebih berdedikasi.
- 3) Menurunkan dana pengobatan serta asuransi.
- 4) Karena jumlah dana yang diajukan semakin sedikit, pekerja menerima pembayaran langsung dan tingkat kompensasi yang lebih rendah.
- 5) Peningkatan kepemilikan dan partisipasi menyebabkan kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas yang lebih besar.
- 6) Rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih tinggi karena meningkatnya persepsi dunia usaha.

d. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuknya, yaitu sebagai berikut.

- 1) Pelayanan Kerja

- 2) Pelayanan makanan dan minuman
- 3) Kondisi kerja
- 4) Hubungan karyawan,

e. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang disebut menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

- 1) Udara, berhubungan dengan parameter udara tersebut, suhu udara tipikal dan kandungan uap air udara.
- 2) Warna, Warna adalah elemen kunci untuk meningkatkan produktivitas pekerja, dan warna khususnya berdampak pada kondisi emosi masyarakat. Kebahagiaan dan produktivitas karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga dengan pemilihan warna yang sesuai untuk dinding ruangan dan aksesoris lainnya.
- 3) Pencahayaan, Produktivitas karyawan akan meningkat dengan cahaya terang yang dipancarkan secukupnya karena akan membuat mereka bekerja lebih cepat dan mencegah ketegangan mata.
- 4) Suara, Penempatan peralatan yang berisik, seperti sepeda motor, telepon, mesin, dan lain-lain, mungkin diperlukan untuk meredam suara. pada tempat yang telah ditentukan, agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.

2.1.6 Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja secara umum digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Dalam konteks ini, berfokus pada produktivitas kerja karyawan yang dimana semakin produktif karyawan

perusahaan, semakin besar laba dan produktivitas perusahaan. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya bertujuan untuk mencapai jumlah hasil yang maksimal, tetapi juga memperhatikan kualitas kerja. dan produktivitas kerja bukan hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi hasil yang harus didapatkan dengan melibatkan seluruh karyawan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana solidaritas dalam organisasi berjalan sesuai dengan tujuan prosedur yang telah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Setiap bisnis selalu ingin memiliki karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Sutrisno (2015:103) menyatakan bahwa bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi produktivitas :

1) Pelatihan

Latihan kerja membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan untuk menggunakan peralatan kerja dengan benar.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Dalam bisnis, keadaan mental dan fisik karyawan sangat penting. Hubungan antara dan Atasan dan Bawahan

3) Hubungan atasan dan bawahan

mempengaruhi seluruh kegiatan sehari-hari. Seorang atasan harus selalu melibatkan karyawannya dalam menetapkan tujuan.

c. Jenis-jenis Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Salsabila Putri Hana, Trirahayu Dewi (2020) Terdapat jenis jenis produktivitas berdasarkan rasio input dan output :

- 1) Produktivitas Parsial, Perbandingan antara rasio faktor masukan dan keluaran.
- 2) Produktivitas Total Faktor, Perbandingan jumlah masukan, faktor tenaga kerja, dan faktor modal. Keluaran total yang dikurangi dari barang dan jasa yang dibeli disebut keluaran bersih.
- 3) Produktivitas Total, Perbandingan rasio keseluruhan terhadap semua faktor input, sehingga pengukuran produktivitas total mencerminkan pengaruh bersama dari semua input pada penghasilan keluaran.

d. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

1) Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas, profesionalisme dan kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan mereka. Hal ini memberikan kemampuan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Baik karyawan maupun pihak yang menerima manfaat dari pekerjaan mereka dapat merasakan peningkatan hasil yang dicapai.

3) Semangat Kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik, seperti yang ditunjukkan oleh etos kerja dan hasil dalam satu hari dibandingkan hari sebelumnya..

4) Pengembangan Diri

Mengembangkan kemampuan kerja. Mencoba meningkatkan hasil, baik mereka yang mengerjakan pekerjaan maupun mereka yang menikmati

hasilnya dapat merasakan penggunaan produktivitas kerja untuk setiap individu yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1.	Cahya <i>et al.</i> , (2019)	(X1) Kecerdasan Emosional (X2) Motivasi Kerja (Y) Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linear berganda	1. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2.	Fransiska (2019)	X1) Motivasi Kerja (X2) Kecerdasan Emosional (Y) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3.	Laila Rahma <i>et al.</i> , (2019)	(X1)	Regresi linear berganda	1. Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan

No.	Nama peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
		Kecerdasan Emosional (X2) Komitmen Organisasi (Y) Produktivitas Karyawan		terhadap produktivitas karyawan
4.	Rampisela & Lumintang (2020)	(X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (Y) terhadap produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda	1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
5.	Fathussyadah & Ardiansyah, (2020)	(X1) Lingkungan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas	Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

No.	Nama peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
		Kerja Karyawan		
6.	Trisnawaty & Parwoto, (2021)	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Beban Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	b) Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7.	Nadapdap <i>et al.</i> , (2022)	(X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (Y) Terhadap produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8.	Hidayat <i>et al.</i> , (2023)	(X1) Kecerdasan Emosional	Regresi linear berganda	1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

No.	Nama peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)	
		(X2)			
		Kecerdasan Intelektual			
		(X3)			
		Kecerdasan Spiritual			
		(Y)			
		Terhadap Produktivitas karyawan			
9	Milinia (2023)	(X1) Disiplin Kerja (X2) Kecerdasan Emosional (X3) Motivasi (Y) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis regresi berganda	1. Kecerdasan memiliki signifikan terhadap produktivitas karyawan 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Emosional pengaruh terhadap kerja
10.	Noviantoro <i>et al.</i> , (2024)	(X1)	Regresi linear berganda	1. Kecerdasan memiliki signifikan	emosional pengaruh terhadap

No.	Nama peneliti (Tahun)	Variabel- variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
		Kecerdasan Emosional (X2)		produktivitas kerja karyawan
		Lingkungan Kerja (Y)	2. Lingkungan memiliki signifikan terhadap produktivitas karyawan	kerja pengaruh terhadap kerja
		Produktivitas Kerja Karyawan		

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:72) mengatakan bahwa kerangka pemikiran berfungsi sebagai contoh konseptual tentang cara teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai masalah penting. Hal ini diperjelas oleh kerangka tersebut. Hubungan antar variabel yang ingin ditelusuri. Pola hubungan antara kecerdasan emosional (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), dan produktivitas kerja karyawan (Y) dijelaskan pada penelitian ini.

Produktivitas kerja karyawan merupakan variabel terikat, sedangkan kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan variabel

bebas sesuai dengan judul diatas. Berikut uraian kerangka berpikir yang digunakan untuk membantu pemahaman konseptual.



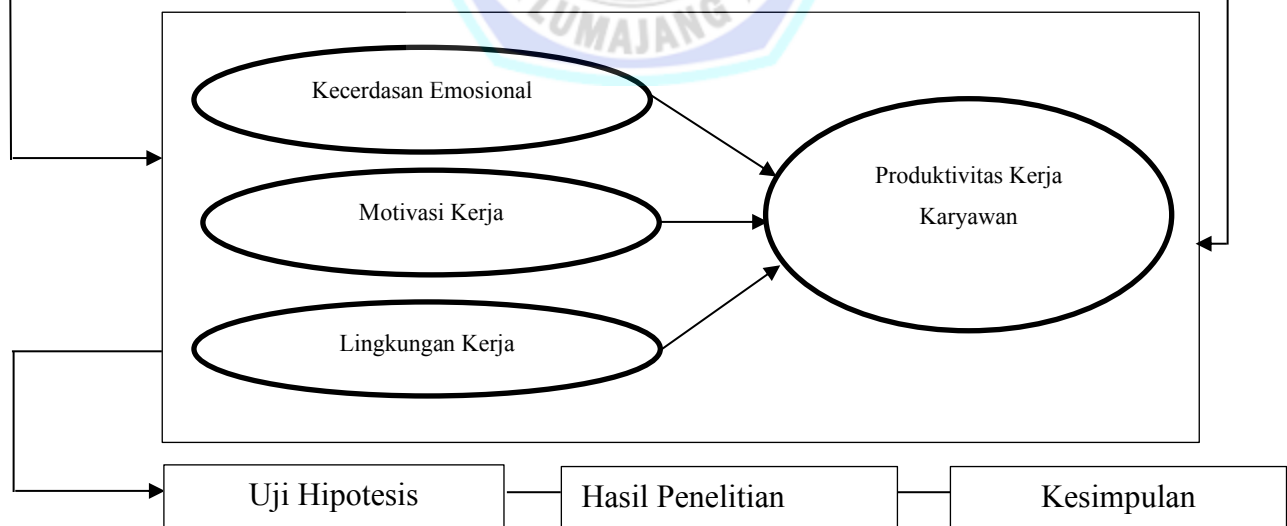
Penelitian Terdahulu

Grand
Theory

Goal Setting
Theory

(Dr. Erwin
Locke1960)

1. 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), 48-60.
2. Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
3. Laila Rahma, A. Herlambang (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Komitmen Organsisasi Terhadap Produktivitas PT. Aloka.
4. Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
5. Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi susu uht Pt. Indolakto. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1-15.
6. Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84-92.
7. Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya.
8. M., Hidayat, M., & Mulyadi, M. (2023). Pengaruh kecerdasan spiritual, intelektual, dan emosional terhadap kinerja pekerja di Klinik Husada Raya Surabaya. *Jurnal Penelitian Manajemen, Elektronik*, 12(1).
9. Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 460-467.
10. Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningasih, T. (2024, March). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 574-584).

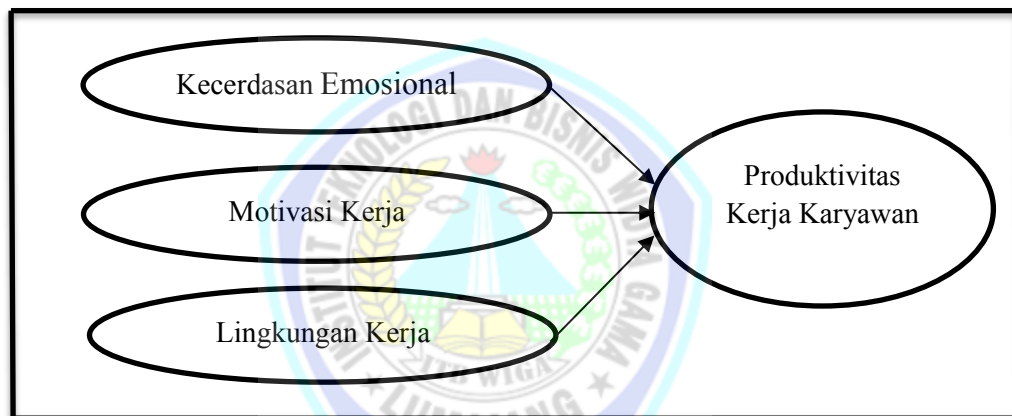


Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Grand Theory dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Model konteks variabel penelitian menunjukkan bagaimana teori dan variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain. Ini dikenal sebagai kerangka konseptual. Jika dua atau lebih variabel sedang dipelajari, kerangka konseptual penelitian tersebut harus ditunjukkan. Variabel yang dicakup dalam penelitian hanya satu, atau lebih independen. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, kerangka konseptual yang akan dijelaskan berikut ini :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Trang (2021), Parwoto (2020), Nurhadian (2019)

Dari kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor independen dan satu variabel dependen yang membentuk paradigma yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dibuat menggunakan metologi deduktif dalam penelitian kuantitatif. Meskipun hipotesis dianggap benar, memerlukan bukti tambahan untuk mendukungnya. Menurut Zaki & Saiman (2021) Hipotesis merupakan asumsi sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih perlu divalidasi.

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final. Ketika peneliti menemukan hubungan antara dua atau lebih faktor, mereka menghasilkan kesimpulan sementara. Hipotesis adalah jawaban sementara untuk topik penelitian yang perlu didukung oleh data yang dikumpulkan.

2.4.1 Hipotesis pertama

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menurut Setyaningrum (2023) secara sederhana, kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif. Guna untuk mencapai tujuan, serta menjalin hubungan yang baik, untuk bisa meraih sukses di tempat kerja. Sejalan dengan pendapat dari Riyana *et al* (2021). Kecerdasan emosional memiliki beberapa komponen utama diantaranya kemampuan pengenalan diri, kemampuan pengendalian diri, motivasi diri, empati pada orang lain dan keterampilan sosial. Sedangkan menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2019) Dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja” Yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, tidak ada eksplorasi mendalam mengenai faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja yang dapat memoderasi hubungan ini. Dari hasil penelitian ahli di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik

2.4.2 Hipotesis kedua

Motivasi kerja adalah arahan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan melakukan pekerjaan dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Turnover intention. Menurut Prihartanta (2015) Salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan produktivitas seseorang di tempat kerja adalah motivasi kerja. Seperti pada motivasi kerja yang berasal dari dalam diri individu dan dapat mengaktifkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini juga seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, penghargaan, atau tantangan yang dihadapi.

Dengan adanya motivasi, seseorang akan lebih bersemangat, fokus, dan konsisten dalam menghadapi tugas serta berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik. Dalam hal ini, interaksi antara situasi atau kondisi yang ada dan sikap serta

dorongan pribadi sangat menentukan sejauh mana individu dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Milinia (2023). Dengan judul ” Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ahli diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik

2.4.3 Hipotesis ketiga

Menurut Bahri *et al* (2019) mengatakan bahwa Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan kerja, tempat kerja seseorang, teknik kerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Pegawai yang puas dengan lingkungan kerja mereka akan lebih loyal terhadap organisasi dan melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Irma Muhammad (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty & Parwoto, (2021). Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta)” . Hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, tetapi tidak melihat aspek lain seperti motivasi kerja dan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Berlian Kosmetik.

