

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu sistem organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi. Agar perusahaan dapat menjalankan misinya dengan baik, maka perusahaan harus mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia menempati posisi yang sangat strategis diantara sumber daya lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis, terencana dan efisien untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan data sensus ekonomi pada badan pusat statistik Republik Indonesia.¹ Kabupaten Nganjuk mendapatkan angka produktivitas sebesar 108.722, dibawah kabupaten Madiun dengan angka 111.012, dibawah kabupaten Ngawi dengan angka produktivitas 117.904, dibawah kabupaten Bojonegoro dengan angka produktivitas sebesar 118,158, dibawah kabupaten Tuban dengan angka produktivitas sebesar 123,493, dan masih dibawah kabupaten Lamongan dengan angka produktivitas sebesar 124,461.²

Produktivitas itu sendiri adalah bagaimana meningkatkan dan menghasilkan produk atau layanan terbaik dengan menggunakan sumber daya secara efisien.³ Produktivitas sendiri juga dapat mencerminkan sejauh mana keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam hal penggunaan sumber daya.⁴ Dalam hal ini yang dimaksud dengan sumber daya adalah sumber daya

¹ Badan Pusat Statistik, Banyaknya Usaha Atau Perusahaan Menurut Wilayah Dan Kelompok Pendapatan Atau Omset, Sensus Ekonomi, Bps.go.id, <https://Se2016.Bps.go.id/Umkumb/Index.Php/Site?Id=33&Wilayah=Jawa-Timur>, 2016, Diakses 10 Juli 2022.

² Ibid.,

³ Supriyanto Tri Bodroastuti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Nusantara Building Industries), *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 2.

⁴ Ibid., 2.

manusia atau biasa disebut dengan karyawan. Karyawan ialah titik sentral yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna mencapai keunggulan sehingga dapat bersaing.

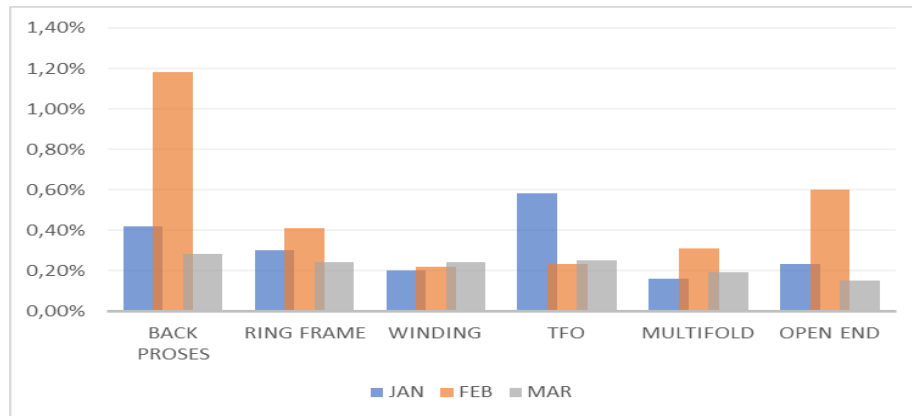
Karyawan ialah aset hidup yang dapat memberikan kontribusi terbaik untuk upaya mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis dan efektif dapat menyebabkan terciptanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat bersaing dengan para pesaingnya. Bagi PT. Lotus Indah Textile Industries, Produktivitas karyawan sangat penting guna membantu mensukseskan visi serta misi perusahaan.

PT. Lotus Indah Textile Industries merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri tekstil (benang) yang hampir semua produknya dipasarkan ke luar negeri seperti Inggris, Taiwan, Hongkong, Korea, Vietnam, Eropa, Timur Tengah, Australia, dan berbagai negara lainnya. Produk yang dihasilkan berupa benang dalam berbagai ukuran dan bentuk serta warna sesuai permintaan *costomer*. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Nganjuk-Kertosono, Desa Kedung Soko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk.

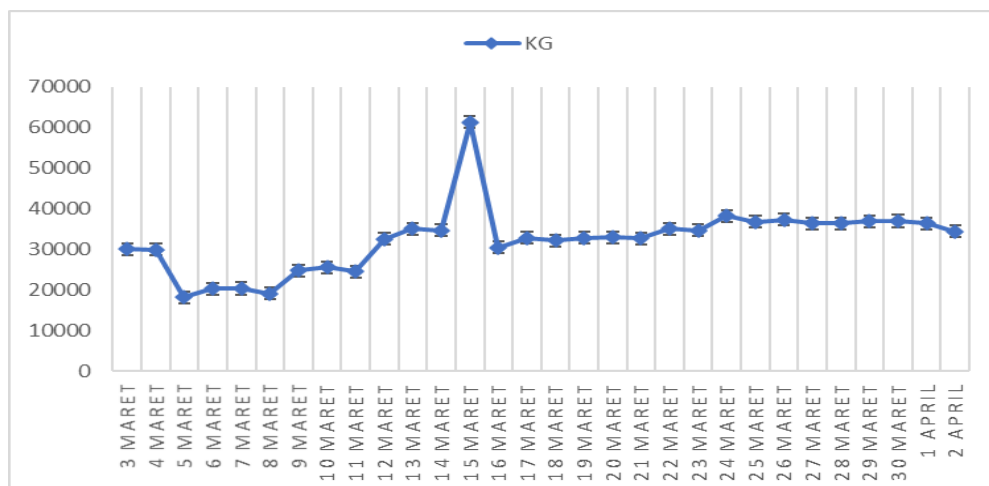
Berlandaskan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada staf HRD PT. Lotus Indah Textile Industries, diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan bidang produksi masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut memerlukan perhatian yang lebih, mengingat pada PT. Lotus Indah Textile Industries bidang produksi merupakan bagian yang cukup penting dalam sistem organisasi perusahaan. Bidang produksi harus dapat memastikan bahwa hasil yang dihasilkan sesuai dan relevan dengan kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu bidang produksi merupakan pengendali dalam proses industry agar dapat memastikan bahwa fungsinya bergerak dengan lancar pada tingkatan yang diperlukan dan tidak terhambat.

Berdasarkan hal tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas sudah selayaknya bidang produksi mendapatkan perhatian yang lebih dengan memperhatikan tingkat absensi dan hasil produksi karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries yang tercantum dibawah ini.

Gambar 1. 1: Data Absensi Karyawan⁵



Gambar 1. 2: Laporan Stock Benang Bulan Maret⁶



Berdasarkan laporan yang tertera pada gambar 1 dan 2 diatas dapat diketahui bahwa terdapat kesenjangan pada laporan data absensi karyawan dan laporan stock benang. Melihat kondisi tersebut maka sangat diperlukan upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries. Menurut penuturan dari staf HRD perusahaan, telah dilakukan banyak upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries, diantaranya adalah melaksanakan pelatihan kerja, mengurangi permasalahan internal perusahaan, efisiensi oprasional, mengembangkan inovasi dan kreativitas strategi bisnis perusahaan, menciptakan aturan atau prosedur kerja karyawan, serta memperhatikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan.

⁵ Workers Recording on Januari, Februari, Maret 2022. PT. Lotus Indah Textile Industries. 2022.

⁶ Yarn Stock Report Maret. PT. Lotus Indah Textile Industries. 2022.

Namun pada kenyataannya, tetap terjadi ketidakpuasan pihak perusahaan pada kinerja karyawan dan juga perilaku karyawan yang menyimpang. Seperti dalam kasus ketidakhadiran kerja, terlambat masuk kerja, mengurangi waktu kerja secara sengaja, menyabotase pekerjaan, serta unjuk rasa atau melakukan aksi protes pada perusahaan. Hal seperti itu tentu saja secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yang juga mempengaruhi perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada sejumlah karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries, mengaku sudah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja agar mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tetapi seiring berjalannya waktu dengan semakin kompleksnya permasalahan hidup yang terjadi, dapat membuat permasalahan eksternal tersebut mengkontaminasi persoalan dalam lingkup kerja. Salah satu alasan yang melatarbelakangi kondisi tersebut adalah kemampuan pengelolaan emosi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries masih perlu ditingkatkan.

Berikut peneliti cantumkan kutipan wawancara kepada sejumlah karyawan. *“Saya sudah berusaha semaksimal mungkin untuk tetap fokus pada pekerjaan dan mencapai target produksi perusahaan, disamping itu mesin yang saya gunakan memiliki kecepatan yang sangat tinggi jadi saya harus berhati-hati dan selalu fokus. Tetapi yang namanya hidup tidak akan pernah terlepas dari yang namanya permasalahan kan mbak, tapi terkadang permasalahan itu membuat saya tidak fokus bekerja.”*⁷ *“Saat saya punya permasalahan yang berat sampai saya merasa tidak mampu, saya pasti tidak fokus bekerja mbak.”*⁸

Berlandaskan bukti-bukti diatas, dapat disimpulkan bahwa jika fenomena tersebut tidak segera diatasi dengan benar maka dapat dipastikan akan mengganggu tingkat produktivitas kerja karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries. Walaupun menurut keterangan sejumlah karyawan untuk dapat mengendalikan permasalahan yang dialami oleh karyawan agar tidak mengganggu kinerja karyawan bidang produksi, perusahaan berusaha memberikan solusi yang

⁷ Wawancara dengan Inisial P Karyawan Bidang Produksi, Tanggal 23 September 2021 di PT. Lotus Indah Textile Industries.

⁸ Wawancara dengan Inisial S Karyawan Bidang Produksi, Tanggal 23 September 2021 di PT. Lotus Indah Textile Industries.

diharapkan mampu mengatasi permasalahan tersebut yang berupa, memberikan surat peringatan, PHK, mutasi, hukuman administrasi, sampai penambahan jam lembur. Namun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melihat kondisi lapangan, upaya-upaya tersebut belum berhasil dilakukan kepada sejumlah karyawan yang mengaku memiliki permasalahan diluar batas kemampuan mereka, hal ini dapat peneliti sampaikan dengan berlandaskan hasil wawancara sejumlah karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries.

Secara umum, produktivitas pekerja rendah karena dipengaruhi banyak aspek diantaranya sebagai berikut: lingkungan baik internal maupun eksternal, motivasi kerja, stres kerja, dan juga kecerdasan emosional karyawan.⁹ Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali perasaan, mengatur emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali perasaan, dan membangun hubungan dengan orang lain.¹⁰ Kecerdasan emosional merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu bisnis perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Subagio dengan judul “pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources.” Mendapatkan hasil bahwa kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,372 dan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,298.¹¹ Berdasarkan hasil tersebut diketahui, seiring dengan meningkatnya kecerdasan emosional dan motivasi kerja, maka kualitas kerja karyawan juga meningkat.

Berlandaskan penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Subagio diatas maka dapat diketahui, Keemosi memainkan peran besar dalam berbagai kemampuan dalam bertindak dengan membuat keputusan yang "benar". Indeks kecerdasan emosional yang tinggi membantu orang menciptakan kondisi kerja yang nyaman untuk mengatasi masalah dan mencapai hasil kerja yang diinginkan dan diharapkan. Kecerdasan emosional yang rendah mempengaruhi mereka secara negative, tetapi pada individu

⁹ Dian wahyu pratiwi, dkk, “pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap produktivitas kerja”, *Economic education analysis journal*. Vol.7, No.2 (2018), 656.

¹⁰Eva Nauli Thaib, “Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Kecerdasan Emosional”, *Journal Ilmiah Didaktika*, Vol. 8, No. 2 (2013), 392.

¹¹ Mochammad Subagio. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ithaca Resources”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 19, No. 01 (2015). 44.

tidak mampu membuat pilihan yang tepat dan tidak mampu menghadapi konflik dengan tepat.

Selain itu diketahui bahwa variabel motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan alasan atau dorongan yang dimiliki oleh individu, dimana alasan atau dorongan tersebut berperan sebagai pemicu agar individu mampu melakukan suatu tindakan. Sedangkan motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh seseorang pada pekerjaannya dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan disamping tujuannya sendiri.¹² Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih aktif.¹³

Hasil yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Merina Nindi Putri, yang mengangkat judul penelitian “pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Jambi DR. Sutomo”. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409 atau 40,9%.¹⁴

Berdasarkan penelitian tersebut motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting untuk dipertimbangkan ketika ingin meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan terbentuknya motivasi kerja yang tinggi, karyawan dapat meningkatkan potensi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.¹⁵ Hal tersebut juga dapat membuat perusahaan mendapatkan keuntungan diantaranya adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, serta karyawan akan bekerja dengan semangat dan gairah yang tinggi pula.¹⁶ Maka dari itu kecerdasan emosional dan motivasi kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini penting dilakukan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran merupakan harapan setiap perusahaan baik kecil, menengah, maupun besar.

¹² Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012). 25.

¹³ Merina Nindi Putri. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Jambi Dr. Sutomo”. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 10, No. 1. (2021). 111.

¹⁴ *Ibid.*, 120.

¹⁵ Tarida Marlin, dkk. “Kajian Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*. Vol. 8, No. 2. (2008). 103.

¹⁶ *Ibid.*,103.

Disamping itu sudah selayaknya penelitian ini dilakukan sebagai bahan penilaian sehingga para atasan perusahaan dapat memahami dan memperhitungkan besarnya pengaruh faktor-faktor produksi dalam proses produksi, dan dengan diadakannya penelitian ini maka angka produktivitas kerja akan semakin meningkat serta dapat membuktikan bahwa kecerdasan emosional menyumbang proporsi yang lebih tinggi dari keberhasilan dan kesuksesan masa depan seseorang dari pada kecerdasan intelektual.

Karena faktanya bahwa pekerja yang terlibat dalam proses produksi suatu perusahaan, sangat penting dan tidak dapat digantikan oleh apa pun, termasuk kecerdasan mesin. Perusahaan yang menggunakan peralatan tercanggih masih membutuhkan peran pekerja sebagai operator. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan karyawan sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan produksi.

Berikut peneliti sampaikan bahan pertimbangan yang menjadikan alasan peneliti menetapkan PT. Lotus Indah Textile Industries yang berlokasi di Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur sebagai lokasi penelitian skripsi yang mengangkat tema “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bidang Produksi PT. Lotus Indah Textile Industries”. (1) Jumlah subjek yakni karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries memenuhi persyaratan dalam penelitian ini, sehingga peneliti dapat lebih mudah untuk memfokuskan diri kepada tujuan penelitian. (2) Berdasarkan hasil perbandingan yang telah dilakukan peneliti, kondisi lapangan yang terjadi di PT. Lotus Indah Textile Industries yang meliputi aspek produktivitas dan kecerdasan emosional lebih sesuai dari pada kondisi yang terjadi di perusahaan lain, hal tersebut tentu akan memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas atau melengkapi khasanah penelitian kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan dalam organisasi perusahaan, khususnya dibagian industri terutama dibidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas pekerja dengan mengajarkan pentingnya kecerdasan emosional dan motivasi dalam organisasi perusahaan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

E. Batasan Penelitian

Batasan penelitian berfungsi untuk menghindari adanya penyimpangan dari tujuan penelitian yang sebenarnya, serta dapat membuat penelitian semakin terarah sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penelitian ini, penulis membatasi penelitian pada permasalahan pengaruh dari kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar penelitian lebih terfokus pada masalah dan memudahkan penelitian. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada permasalahan tentang pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan membaca beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan variabel yang disajikan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muchammad Subagio, yang mengangkat judul penelitian pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ithaca Resources. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015 dengan metode kuantitatif, dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan. Artinya, jika variabel X meningkat, maka kinerja karyawan juga demikian.¹⁷
2. Penelitian yang ke-dua dilakukan oleh Merina Nindi Putri, yang mengangkat judul penelitian pengaruh kecerdasan emosional, dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan bank mandiri cabang jambi DR. Sutomo. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan metode penelitian

¹⁷ Mochammad Subagio. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ithaca Resources". *Jurnal Manajemen*. Vol. 19, No. 01 (2015). 45.

kuantitatif. Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa Skor keseluruhan indeks kecerdasan emosional karyawan adalah 1348 yang tergolong cukup baik, dan skor keseluruhan variabel kinerja adalah 1561 yang tergolong cukup baik. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,9%, menunjukkan hubungan langsung yang sangat kuat antara kecerdasan emosional dengan motivasi kerja.¹⁸

3. Penelitian yang ke-tiga dilakukan oleh Yeti Kuswati, yang mengangkat judul penelitian *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dengan metode penelitian kuantitatif. Sebagai hasil dari penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan terhadap kinerja karyawan.¹⁹
4. Penelitian yang ke-empat dilakukan oleh Yudi Siswadi dan Dinda Lestari, yang mengangkat judul penelitian *Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja mempengaruhi secara kinerja pegawai PT. Bank Sumut Medan. Serta terdapat pengaruh yang antara motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT. Bank Sumut Medan.²⁰
5. Penelitian yang ke-lima dilakukan oleh Augus Andry P. Samosir, Sukaria Sinulingga, Elisabet Siahaan, yang mengangkat judul penelitian *Analysis of the Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Training on Employee Performance at the State of Tarutung Christian Religion Institute*. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut: motivasi kerja mempengaruhi secara positif kinerja pegawai, kecerdasan

¹⁸ Merina Nindi Putri. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Jambi DR. Sutomo". *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Vol. 10, No. 01 (2021). 121.

¹⁹ Yeti Kuswati. "The Effect of Motivation on Employee Performance". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. Vol. 3, No. 2 (2020). 1001.

²⁰ Yudi Siswadi, dkk. "Of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance". *International Journal Of Economic, Technology and Social Sciences*. Vol. 2, No. 1 (2020). 234.

emosional mempengaruhi secara dominan kinerja pegawai, dan pelatihan memiliki pengaruh kurang terhadap kinerja pegawai.²¹

Perbedaan penelitian-penelitian tersebut dengan rencana penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada instrumen penelitian yang digunakan, lokasi penelitian yang berbeda, tahun dilakukannya penelitian, sehingga dengan dilakukannya penelitian ini dapat melengkapi penelitian-penelitian terdahulu. Sedangkan persamaan penelitian-penelitian tersebut dengan rencana penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada topik penelitian dan variabel yang diangkat yakni mengenai kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan persamaan tersebut, peneliti melakukan pengkajian terhadap topik tersebut dengan mengangkat rumusan masalah, Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk. Untuk lebih memfokuskan penelitian pada rumusan masalah tersebut, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik analisis data regresi ganda dua predictor. Persamaan penelitian tersebut akan memberikan sisi pembaruan penelitian sebagai salah satu syarat agar rencana penelitian ini dapat dinilai serta dapat dipertanggung jawabkan.

G. Definisi Oprasional

1. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap memperhatikan faktor kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Ketiga faktor tersebut akan menggambarkan hasil akhir produktivitas karyawan berupa perbandingan antara output dengan input, dimana output yang dihasilkan harus memenuhi standar produktivitas karyawan yang sudah ditetapkan perusahaan.

²¹ Agus Andry P, dkk. "Analysis of the Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Training on Employee Performance at the State of Tarutung Christian Religion Institute". *International Journal of Research and Review*. Vol.7, No.8 (2020). 410.

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam hal pengenalan diri, pengendalian diri, kemampuan untuk memotivasi diri, dapat merasakan dan mengekspresikan empati, serta keterampilan dalam bersosial. Kecerdasan emosional berfungsi untuk menstabilkan kemampuan berpikir agar tetap dapat mengendalikan beban stress dan menjaga hubungan kerjasama dengan orang lain yang mengacu pada produktivitas.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugasnya. Dorongan tersebut dapat berasal dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social dan kasih sayang, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dorongan-dorongan tersebut akan menciptakan motivasi kerja yang akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas yang dihasilkan akan mengalami perkembangan.