

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja adalah sarana untuk meningkatkan dan memproduksi barang dan jasa yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Produktivitas tenaga kerja menekankan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan.²² Menurut pendapat dari Schermenham, produktivitas merupakan hasil dari mengukur kinerja seorang karyawan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan, sumber daya yang digunakan termasuk sumber daya manusia.²³ Kinerja dapat dinilai pada tingkat individu, kelompok atau organisasi.

Produktivitas adalah hasil perbandingan antara output dan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang dimasukan serta digunakan.²⁴ Kinerja itu sendiri juga dapat mencerminkan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi operasional dan efisiensi sumber daya. Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya terpenting dan memerlukan perhatian yang sangat khusus. Hal ini karena pengukuran produktivitas sangat bergantung pada sumber daya manusia yang digunakan. Keefektivitasan dan keefisienan dari masing-masing individu dalam proses peningkatan taraf produktivitas nya.

Produktivitas adalah harapan dan segala upaya yang dilakukan untuk terus meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan, kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.²⁵ Sinugan berpendapat bahwa produktivitas mencakup sikap mental karyawan yang optimis pada kepercayaan bahwasannya hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari

²² Sedarmayanti. *Sumberdaya Manusia dan Produktivias Kerja* (Bandung : Mandar Maju. 2001).47

²³ John R.Schermenham. *Manajemen*. Edisi bahasa indonesia.*Putranto dkk* (terj). (Yogyakarta:Andi.1998).106.

²⁴ M. Sinungang .*Produktivitas : Apa dan Bagiamana* . (Jakarta : Bumi Akhsara. 2000).44.

²⁵ M.Mulyono. *Penerapan Produktifitas dalam Organisasi*.(Jakarta : Bumi Akhsara. 1993).98.

hari ini.²⁶ sikap seperti ini sangat penting untuk mendukung proses terciptanya kinerja yang efektif dan produktif serta peningkatan produktivitas pegawai.

Menurut Dewan Nasional Produktivitas, produktivitas adalah:²⁷

- (1) Produktivitas sadar akan sikap mental dan selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini harus selalu lebih baik dari hari kemarin dan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- (2) Secara keseluruhan kinerja merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan semua sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas disimpulkan bahwa optimisme pegawai dalam mengevaluasi hari esok dengan harapan tinggi dari karyawan dapat sangat membantu dalam proses peningkatan produksi. Hal ini dikarenakan sifat optimis memotivasi karyawan dan mendorong terciptanya sikap kerja yang efektif dan produktif.

Produktivitas tenaga kerja adalah jumlah kontribusi yang diberikan oleh pekerja atau tenaga kerja dalam bentuk energi untuk meningkatkan hasil suatu perusahaan dan menghasilkan efek yang baik bagi perusahaan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Secara singkat produktivitas dapat diartikan sebagai, pengukuran tingkat kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dimana sikap mental karyawan termasuk didalamnya, dan pengukuran tersebut berlandaskan perbandingan sumber daya yang digunakan dan hasil yang diperoleh.

b. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut (Henry Simamora dalam jurnal Nidaul, 2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja antara lain kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.²⁸

(1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil dari sejumlah tertentu pegawai

²⁶ M. Sinugan. *Produktivitas apa dan bagaimana*. (Jakarta.PT.Bina Aksara.1987).

²⁷ P, Anoraga.*Psikologi Industri dan Sosial* (Jakarta:Pustaka jaya. 1995).34.

²⁸ Nidaul,dkk. "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division PT mulia makmur elektrikatama". *Majalah ilmiah bijak*. Vol. 13, No. 02. (2016). 7.

dengan menggunakan kriteria pembandingan yang ada dan ditentukan oleh instansi atau perusahaan.

(2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah ukuran hasil yang berhubungan tenaga kerja dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh pekerja. Dalam hal ini adalah kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan secara teknis sesuai standar yang ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

(3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah ukuran tindakan yang selesai pada awal waktu yang ditentukan, dipertimbangkan dengan konsistensi suatu hasil dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu diukur dengan kesadaran karyawan terhadap aktivitas kerja yang dilakukan pada awal waktu.

c. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Didalam analisis sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, produktivitas manusia merupakan variabel dependent yang dipengaruhi oleh banyak faktor.²⁹ Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut:

(1) Sikap Kerja

Sikap kerja adalah kemampuan dalam beraktivitas secara teratur dalam suatu tim, dan bersedia menerima tambahan tugas.³⁰ Kata sikap menurut bahasa latin yaitu *Aptus* yang memiliki arti kompatibilitas atau kesesuaian. Sikap merupakan salah satu aspek yang berasal dari psikologis yang memiliki pengaruh pada sikap karyawan sangat kuat. Menurut Robbins dalam bukunya mendefinisikan sikap kerja sebagai suatu tanggapan evaluatif yang ditunjukkan oleh individu pada objek dengan menampilkan perilaku dalam tingkatan positif, negatif, atau netral.³¹

²⁹ Sedamayanti, *sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Bandung:Ilham Jaya, 2001), 57.

³⁰ Ibid., 71.

³¹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi, PT Indeks* (Jakarta: Kelompok Gramedia,2006), 20.

Sikap dapat menghemat tenaga serta pikiran, oleh sebab itu tidak mudah untuk mengubahnya. Perilaku individu akan membentuk pola yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh sikap yang dapat menempatkan semua hal itu dalam suatu pemikiran yang memberikan label pada pendapat suka atau tidak suka pada suatu objek, bergerak mendekati atau menjauh dari objek tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebaiknya perusahaan mengadaptasi produknya dengan sikap kerja yang ada dari pada mencoba melakukan perubahan pada sikap individu tertentu saja. Tetapi terdapat pengecualian apabila biaya besar yang difungsikan dapat menjamin dengan pasti perubahan sikap individu-individu akan mendapatkan hasil yang sesuai.

(2) Tingkat Keterampilan

Tingkat keterampilan ditentukan oleh tingkat pendidikan formal dan informal dan pelatihan keterampilan di bidang teknik industri. Dengan cara ini, pihak perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang terdidik dan terlatih memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.³²

(3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh yang terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, dan pada akhirnya akan menjadi pendorong juga bagi produktivitas kerja karyawan, efisiensi, motivasi, dan prestasi.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yakni internal dan eksternal. Lingkungan kerja internal merupakan kondisi fisik di lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja eksternal merupakan kondisi diluar lingkup perusahaan dimana secara langsung atau tidak langsung dapat mengganggu proses kinerja karyawan.

(4) Motivasi Kerja

³² Sedamayanti, *sumber daya manusia dan produktivitas kerja.*, 71.

Motivasi merupakan faktor pendorong bagi individu yang melakukan sesuatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai penggerak perilaku manusia. Faktor pendorong individu sebagai aturan, untuk melakukan aktivitas tertentu merupakan kebutuhan dan keinginan individu itu sendiri. Dari sini dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh *Amstrong* yang berpendapat bahwa hubungan motivasi dan produktivitas kerja merupakan suatu yang positif. Jika motivasi meningkat maka akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika tingkat motivasi karyawan dalam suatu perusahaan rendah maka dapat dipastikan tingkat produktivitas juga akan rendah.

(5) Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami stres yang disebabkan oleh kondisi yang mempengaruhi dirinya, dan kondisi tersebut dapat terjadi baik secara internal maupun eksternal yaitu karena lingkungan.³³ Permasalahan stres kerja dalam suatu organisasi menjadi suatu gejala yang perlu mendapatkan perhatian khusus.

Setiap karyawan bekerja sesuai perannya dalam suatu perusahaan, mengikuti aturan-aturan yang berlaku dan sesuai dengan yang diharapkan atasan-nya. Tetapi kebanyakan karyawan tidak selalu berhasil dalam memenuhi peran-nya tanpa menimbulkan sebuah permasalahan. Hal ini disebabkan oleh adanya fungsi dari peran yang kurang baik, sehingga menimbulkan stres yang meliputi konflik peran dan ketaksamaan peran (*role ambiguity*).

(6) Kecerdasan Emosional

Daniel Goleman berpendapat bahwa kecerdasan emosional merupakan bentuk dari kemampuan seseorang untuk memotivasi diri,

³³ Reni Hidayati,dkk. "Korelasi Kecerdasan Emosi dan Stres Kerja dengan Kinerja". *Indigenous, Jurnal Ilmiah berkala Psikologi*. 12 (Mei, 2010). Hlm. 85.

tangguh dalam menghadapi permasalahan, mengendalikan emosi serta menunda kepuasan, dan mengatur keadaan jiwa. Daniel Goleman mengungkapkan bahwa koordinasi antara suasana hati merupakan inti dari sebuah hubungan sosial yang baik, ketika seseorang dapat beradaptasi dan berempati dengan baik dengan suasana hati orang lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik akan lebih mungkin untuk beradaptasi dengan interaksi sosial dan lingkungan. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang akan dapat menempatkan emosinya pada sebuah porsi yang tepat, memilah kepuasan serta mengatur suasana hati. Daniel Goleman salah satu tokoh kecerdasan emosional berpendapat bahwa kecerdasan emosional jauh lebih berperan dari pada kecerdasan intelektual atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan menjadi bintang dalam suatu pekerjaan.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kata emosi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan atau bergerak. Sedaangkan menurut *Oxford English Dictionary*, emosi adalah ekspresi pikiran, perasaan, keinginan atau aktivitas atau kegembiraan keadaan mental yang sangat kuat. Emosi mengacu pada perasaan dan pemikirannya yang unik, keadaan fisik dan psikologis, serta berbagai kecenderungan untuk bertindak. Istilah "Kecerdasan Emosional" pertama kali diciptakan pada tahun 1990 oleh psikolog Peter Salovey dari *Univercity Harvard* dan John Mayer dari *Univercity New Hampshire* untuk menggambarkan kualitas emosional yang penting untuk kesuksesan.

Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang biasa disebut indeks emosional, sebagai bagian dari kecerdasan sosial. Ini termasuk kemampuan untuk memantau emosi sosial, termasuk kemampuan untuk memantau emosi social, termasuk untuk berteman

dengan orang lain, mengklasifikasikan semua emosi, dan menggunakan informasi ini untuk memandu pikiran dan tindakan.³⁴

Kecerdasan emosional adalah kemampuan menggunakan kecerdasan emosi sesuai kebutuhan untuk mengendalikan emosi dan berdampak positif. Kecerdasan emosional diperlukan untuk menghadapi berbagai emosi, termasuk di lingkungan kerja. Karena segala bentuk emosi akan sangat mempengaruhi kerja atau kinerja karyawan.

b. Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, kecerdasan emosional memiliki 25 aspek yang masing-masing dirangkum menjadi lima kemampuan. Jika individu cukup menguasai lima kemampuan yang terdistribusi dalam lima dimensi tersebut, ini akan membuat seseorang menjadi profesional yang handal. Kelima dimensi atau komponen yang dimaksud adalah:³⁵

- (1) Pengenalan diri (*Self awareness*), yaitu mengetahui keadaan batin, hal-hal yang disukai, dan intuisi. Dimensi pertama dari kemampuan adalah mengetahui emosi diri sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan percaya pada kemampuan diri sendiri.
- (2) Pengendalian diri (*self regulation*), Ini mengacu pada pengelolaan situasi dan sumber daya Anda sendiri. Dimensi keterampilan kedua ini menekan emosi dan impuls negatif, mempertahankan standar kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas efektivitas pribadi, secara fleksibel menyesuaikan diri dengan perubahan, dan menerima ide dan informasi baru.
- (3) Motivasi (*Motivation*), mengacu pada kekuatan pendorong yang membimbing atau membantu mencapai atau tujuan. Dimensi kompetensi yang ketiga adalah motivasi untuk menjadi lebih baik,

³⁴ R Dodi Setiawan, "Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Azzahra" (Jakarta Pusat: Jurnal Universitas Azzahra, 2009), 51.

³⁵ Daniel Goleman, *Emotional intelligence*, Alih Bahasa Termaya T (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 64; Idem, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004), 10; Idem, *Mengapa emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari pada IQ*. Alih bahasa: T. Hermay (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000), 6.

beradaptasi dengan tujuan tim atau organisasi, siap memanfaatkan peluang, dan bertahan dalam berjuang untuk kegagalan dan hambatan.

- (4) Empati (*empathy*), yaitu kesadaran akan perasaan, minat, dan perhatian orang lain. Dimensi keempat meliputi kemampuan untuk memahami orang lain, melayani pelanggan, menciptakan peluang melalui interaksi dengan berbagai orang, dan menafsirkan hubungan antara keadaan emosional dan kekuatan hubungan kelompok.
- (5) Keterampilan sosial (*social Skills*) adalah keterampilan yang dapat menimbulkan tanggapan yang diharapkan dari orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk membujuk, kemampuan untuk mendengarkan dan mengklarifikasi informasi, kemampuan untuk menyelesaikan pendapat, kepemimpinan, kolaborasi dan kerjasama, dan pembangunan tim.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Selain kecerdasan emosional, motivasi ini akan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *motivation* dan dalam Bahasa Latin yaitu *movere* yang memiliki arti “menggerakkan”.³⁶ Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang dapat menciptakan gairah dalam bekerja dengan segala upaya yang dimiliki untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.³⁷ Menurut pendapat Ishak dan Hendi berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan pokok yang berfungsi menjadi dorongan bagi setiap motif untuk bekerja.³⁸

Motivasi merupakan sekumpulan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang lebih spesifik sesuai

³⁶ Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak psikologi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012). 20.

³⁷ Malayu S.P Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2007). 95.

³⁸ Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Motivasi*. (Jakarta: PT. Grasindo. 2003). 12.

dengan apa yang diharapkan oleh individu. Aspek-aspek tersebutlah yang menjadi faktor pendukung bagi individu yang bertindak untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan cara memenuhi dan memuaskan kebutuhan karyawan, dalam artian jika kebutuhan karyawan dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, maka karyawan tersebut akan mengerahkan upaya terbaik guna mencapai tujuan perusahaan.³⁹

Menurut pendapat Siswanto Sastrohadiwiry Motivasi adalah keadaan pikiran dan sikap psikologis seseorang yang dapat meningkatkan energi, menopang aktivitas, membimbing perilaku, dan memuaskan kebutuhan.⁴⁰ Berdasarkan pendapat Robbins Motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan intensitas, konsentrasi dan ketekunan orang dalam mencapai tujuan.⁴¹ Motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis, motivasi internal dan motivasi eksternal. Motif internal adalah motif yang diciptakan dari dalam diri. Motivasi internal bersifat sangat kuat hal ini disebabkan karena motivasi internal tidak dapat dipengaruhi oleh faktor lain termasuk motivasi eksternal.

Motivasi eksternal merupakan motivasi yang tercipta dari luar diri baik lingkungan maupun orang lain. Motivasi eksternal memiliki sifat yang lebih lemah dari motivasi internal, hal ini sebabkan karena motivasi eksternal harus mendapatkan faktor pendorong dari luar untuk bisa muncul. Motivasi eksternal ini juga ikut menentukan perilaku individu dalam kehidupan.

Oleh karena itu, motivasi kerja berarti keadaan mendesak atau mendorong seseorang dalam melakukan tindakan secara sadar. Dengan kata lain motivasi kerja merupakan suatu proses menstimulus orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu akan berlangsung secara efektif dan efisien hanya jika karyawan mampu menciptakan motivasi kerja untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan.

³⁹ Robbins. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta: Salemba Empat. 2008). 222.

⁴⁰ Siswanto Sastrohadiwiry. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2001). 267.

⁴¹ Robbins. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. (Jakarta: Salemba Empat. 2008). 222.

b. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan pendapat Abraham Maslow dapat dipahami bahwa setiap individu memiliki berbagai kebutuhan yang berbeda-beda. Abraham Maslow telah membagi kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan, yang saat ini disebut dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori tersebut berargumen bahwa dalam dunia kerja setiap individu akan memiliki tingkatan kebutuhan dasar yang harus dicapai. Individu akan berusaha memenuhi tingkatan kebutuhan-nya mulai dari yang paling rendah ke yang tertinggi.

Keperluan dengan tingkatan tinggi hanya dipenuhi saat kebutuhan tingkat rendah terpenuhi terlebih dulu untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Kelima tingkatan kebutuhan dalam teori Abraham Maslow tersebut akan dibutuhkan oleh individu sepanjang kehidupannya, hanya saja pada suatu situasi tertentu suatu kebutuhan akan lebih diutamakan dari pada kebutuhan yang lain.⁴² Maka dari itu kelima tingkatan kebutuhan berdasarkan teori hierarki kebutuhan maslow ini akan saling berkaitan satu sama lain. Kelima tingkatan kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:⁴³

(1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pertama yang berada di urutan paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan terlebih dahulu oleh karyawan, sebelum kebutuhan pada tingkatan di atasnya terpenuhi. Kebutuhan fisiologis ini terdiri dari makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dll. Setelah kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi baru keinginan berikutnya yakni kebutuhan akan keamanan muncul.

(2) Kebutuhan keamanan (*Safety Needs*)

⁴² Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak psikologi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012). 31.

⁴³ *Ibid.*, 29.

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan yang berada pada tingkat kedua, kebutuhan ini harus terpenuhi setelah kebutuhan pada tingkat pertama terpenuhi dan terpuaskan terlebih dahulu. Kebutuhan keamanan ini terdiri atas kesetabilan, ketergantungan, perlindungan, terbebas dari rasa takut dan ancaman. Sebagai contoh, seorang pekerja selain menginginkan gaji yang memuaskan, ia juga memerlukan keamanan untuk memastikan keselamatan dirinya agar dapat bekerja dan berprestasi.

(3) Kebutuhan social dan kasih sayang (*Social and Belongingness Needs*)

Kebutuhan social dan kasih sayang merupakan kebutuhan untuk dapat berhubungan dengan orang lain, pada kebutuhan tingkat ini individu akan merasa sendiri dan sangat kesepian. Maka pada tingkatan ini individu akan membutuhkan teman dan perhatian dari seseorang. Kebutuhan social dan kasih sayang akan terpenuhi saat kebutuhan pada tingkat kedua terpenuhi dan terpuaskan terlebih dahulu.

(4) Kebutuhan harga diri (*Self Esteem Needs*)

Kebutuhan pada tingkatan ke-empat yakni harga diri. Kebutuhan akan harga diri termasuk kedalam kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan ini dibagi kedalam dua kategori yakni kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan nama baik. Kebutuhan yang sudah tergolong kedalam kebutuhan tingkat tinggi ini akan terpenuhi hanya saat tiga kebutuhan dibawahnya terpenuhi dan terpuaskan terlebih dahulu. Sebagai contoh, pekerja akan memiliki harapan dan keinginan untuk dapat mencapai kebebasan diri dan memperoleh penghargaan setelah mencapai prestasi kerja.

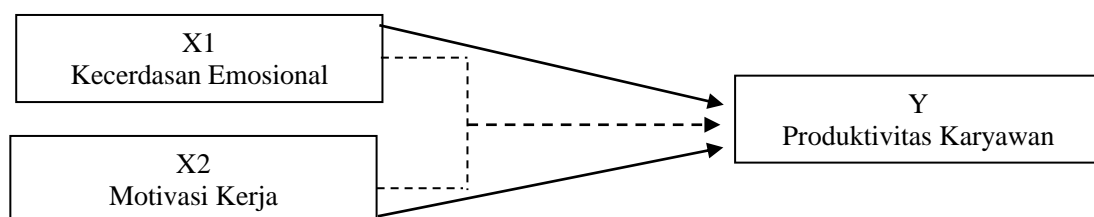
(5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self Actualization Needs*)

Kebutuhan pada tingkatan ke-lima merupakan kebutuhan aktualisasi diri atau perwujudan diri. Pada tingkatan kebutuhan tertinggi ini karyawan akan memiliki berbagai cara dan berbeda-beda untuk dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan aktualisasi diri ini. Setiap karyawan akan berusaha untuk menunjukkan bahawa dirinya memiliki kemampuan yang unik dan berbeda. Secara garis besar kebutuhan akan aktualisasi diri ini bertujuan untuk mengubah seluruh potensi kita menjadi bentuk yang sebenarnya, dengan kata lain berupa realisasi diri. Kebutuhan pada tingkat ke-lima ini hanya akan terpenuhi setelah empat kebutuhan yakni fisiologi, keamanan, social dan kasih sayang, dan harga diri terpenuhi dan terpuaskan terlebih dahulu.

B. Kerangka Berpikir Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dijelaskan diatas maka selanjutnya akan diuraikan mengenai kerangka berpikir dari penelitian pengaruh kecerdasan emosional sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2 terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dijelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 2. 1: Kerangka Berpikir



Keterangan

- Berpengaruh secara parsial
- - - - - → Berpengaruh secara simultan

Pada saat ini keseluruhan kondisi industri sangat berpengaruh kepada tingkat kesejahteraan usaha Indonesia dan memberikan dampak kepada bagian perlindungan

ketenagakerjaan. Kualitas sumber daya manusia adalah tantangan cukup besar yang harus dihadapi oleh sektor ketenagakerjaan saat ini. Salah satunya merupakan produktivitas karyawan. Dalam dunia kerja karyawan dituntut untuk dapat menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan. Permasalahan-permasalahan yang perlu dihadapi karyawan dalam dunia kerja tersebut tidak hanya kemampuan intelektual, tetapi juga kemampuan emosional, kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang baik.

Menurut psikolog terkenal Goleman, ia pernah mengatakan dalam bukunya bahwa untuk berhasil di tempat kerja, tidak hanya kecerdasan kognitif, tetapi juga kecerdasan emosional yang dibutuhkan.⁴⁴ Kecerdasan emosional meliputi kemampuan untuk memotivasi, mengatasi frustrasi, mengendalikan impuls, mengoordinasikan emosi, berempati, dan bekerja sama.⁴⁵ Selanjutnya Goleman menyatakan bahwa faktor *intelligence quotient* hanya berkontribusi 20% terhadap kesuksesan karir, sedangkan faktor lain termasuk kecerdasan emosional berkontribusi 80%.⁴⁶

Menurut (Cooper dan Sawaf dalam jurnal Reni Hidayati, dkk), berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *emotional quotient* menyumbang proporsi yang lebih besar dari kemajuan dan kesuksesan masa depan seseorang dari pada *intelligence quotient*, yang biasanya diukur dengan *intelligence quotient*.⁴⁷ Emosi dapat menyebar seperti virus, tetapi tidak semua emosi menyebar secara merata. Menurut sebuah penelitian yang dilakukan oleh Goleman di *Yale School of Management*, kegembiraan dan kehangatan adalah yang paling mudah menyebar di antara kelompok kerja, sementara sikap Iritabilitas dan depresi praktis hamper tidak ada sama sekali yang menyebar.⁴⁸

Penelitian telah menunjukkan bahwa emosi mempengaruhi kinerja orang, dan bahwa emosi yang baik mendorong kerja sama, keadilan, dan hasil bisnis yang baik.⁴⁹ Meskipun suasana hati dan emosi mungkin tidak penting dari perspektif bisnis, mereka

⁴⁴ Daniel Goleman, *Emotional intelligence*, Alih Bahasa Termaya T (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 64; Idem, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004), 10.

⁴⁵ Ibid., 10.

⁴⁶ Ibid., 12.

⁴⁷ Reni Hidayati, dkk. "Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Psikologi*. 02 (Desember, 2008). Hlm. 93.

⁴⁸ Ibid., 12.

⁴⁹ Rani Setyanigrum, dkk. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 36 (Juli, 2016). Hlm. 213.

memiliki dampak nyata dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan untuk menjaga hubungan yang terjalin dengan baik. Mampu menyelesaikan konflik dan memimpin diri sendiri serta lingkungan sekitar. Sedangkan motivasi kerja merupakan stimulus yang berasal dari dalam diri maupun luar diri individu, motivasi ini akan mendorong orang melakukan sesuatu dengan semangat dan sepenuh hati tanpa paksaan, sehingga dapat mendukung pencapaian suatu tujuan tertentu untuk mencapai kinerja yang baik.⁵⁰

Diyakini bahwa motivasi kerja mempengaruhi kebangkitan semangat, arah tujuan dan menjaga kondisi perusahaan yang terkait dengan produktivitas tenaga kerja.⁵¹ Pekerja akan memiliki dorongan atau kemauan yang kuat dan dorongan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Kemauan kuat seperti itulah yang akan muncul karena adanya faktor motivasi didalamnya, dimana hal tersebut akan memberikan keuntungan dan membantu untuk mensukseskan visi dan misi perusahaan. Motivasi dapat mengerakkan seseorang untuk meraih keinginannya. Jika motivasi yang dimiliki oleh pekerja berada dalam kategori tinggi, maka dorongan yang didapatkan akan tinggi pula.⁵² Begitu juga sebaliknya jika motivasi yang dimiliki oleh pekerja berada dikategori rendah maka dorongan yang dihasilkan juga akan sangat rendah.

Maka dari itu motivasi kerja merupakan aspek yang sangat penting dari efisiensi, kreativitas dan kemampuan seseorang untuk bekerja, agar selalu bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan mencapai produktivitas kerja yang maksimal jika terdapat suatu dorongan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja akan berfungsi untuk merangsang munculnya kemauan dan semangat kerja yang akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan.

⁵⁰ Ashar Sunyoto Munandar, *"Psikologi Industri dan Organisasi"*. (Tangerang: UI-Press, 2001). Hlm. 323.

⁵¹ Ernawaty Nasution. "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan produktivitas kerja pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY". *Jurnal Al-Bayan*. 20 (Juni, 2014). Hlm. 2.

⁵² Ibid., Hlm. 325.

C. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dimana kebenarannya masih perlu dilakukan pengujian. Dikatakan sementara karena hipotesis penelitian atau jawaban sementara ini baru berlandaskan teori yang sesuai atau relevan, belum berlandaskan fakta yang didapatkan melalui pengumpulan data.⁵³ Berdasarkan kajian teoritis dan pemaparan di atas, maka hipotesis yang diajukan dapat dirumuskan sebagai berikut: adanya pengaruh antara kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional dan motivasi kerja karyawan, semakin produktif pekerjaannya, dan sebaliknya. Kecerdasan emosional dan motivasi kerja karyawan rendah, dan produktivitas karyawan rendah.

Ha1 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

H01 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Ha2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

H02 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

Ha3 : Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta. 2013).64.

H03 : Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bidang produksi PT. Lotus Indah Textile Industries di Kecamatan Sukomoro Kabupaten Nganjuk.