

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, memotivasi dan mengelola emosi sehingga dapat mengendalikan pikiran serta tindakan diri sendiri ataupun orang lain. Kecerdasan emosional juga merupakan suatu keberhasilan dari sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan dan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional bersumber dari bahasa latin yang berarti *emovere* yaitu bergerak menjauh. (Setiawan *et.al*, 2022).

Menurut Amalia & Rizaldi (2021) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dengan keterampilannya dalam pengendalian diri, memotivasi diri sendiri, menunjukkan rasa empati, serta keterampilan sosialnya untuk mengatur kehidupannya dengan inteligensi, kemudian untuk dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi termasuk tidak lebih – lebihkan rasa senang, mengendalikan dorongan hati, dan mengatur suasana hati.

Menurut Wijayanti *et.al* (2020) kecerdasan emosional adalah cara seseorang dalam mengendalikan diri dan kemampuan ini melekat pada individu untuk menangani emosinya. Kecerdasan Emosional ini didefinisikan sebagai kemampuan

untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain serta digunakan untuk modifikasi perilaku dan rekayasa dalam diri (Turi *et.al*, 2020).

Menurut Kuswandi (2007) dalam Hidayat (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan hal yang dapat menjadi penentu atas kesuksesan kinerja, karena dengan kecerdasan emosional, para karyawan dapat mengatur ego dan keinginan diri sendiri serta dapat memahami antar rekan kerja sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan kelompok kerja yang dinamis.

Tabel 2. 1
Definisi Kecerdasan Emosional

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Definisi
1	2022	Setiawan & Baihaqi	Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam mengetahui, memahami, memotivasi dan mengelola emosi sehingga dapat mengendalikan pikiran serta tindakan diri sendiri ataupun orang lain. Kecerdasan emosional juga merupakan suatu keberhasilan dari sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan dan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional bersumber dari bahasa latin yang berarti <i>emovere</i> yaitu bergerak menjauh.
2	2021	Amalia & Rizaldi	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dengan keterampilannya dalam pengendalian diri, memotivasi diri sendiri, menunjukkan rasa empati, serta keterampilan sosialnya untuk mengatur kehidupannya dengan inteligensi, kemudian untuk dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi termasuk tidak melebihi – lebihkan rasa senang, mengendalikan dorongan hati, dan mengatur suasana hati.
3	2020	Wijayanti <i>et.al</i>	Kecerdasan emosional adalah cara seseorang dalam mengendalikan diri dan kemampuan ini melekat pada individu untuk menangani emosinya.
4	2020	Turi <i>et.al</i>	Kecerdasan Emosional ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain serta digunakan untuk modifikasi perilaku dan rekayasa dalam diri.
5	2020	Hidayat	Kecerdasan emosional merupakan hal yang dapat menjadi penentu atas kesuksesan kinerja, karena dengan kecerdasan emosional, para karyawan dapat mengatur ego dan keinginan diri sendiri serta dapat memahami antar rekan kerja sehingga dapat

			menciptakan suasana lingkungan kelompok kerja yang dinamis.
--	--	--	---

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Adapun konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari Amalia & Rizaldi (2021) karena yang akan penulis teliti yaitu karyawan yang menyangkut langsung kepada diri karyawan itu sendiri yang mengenai kemampuan seseorang dengan keterampilannya dalam pengendalian diri, memotivasi diri sendiri, menunjukkan rasa empati, serta keterampilan sosialnya untuk mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi, kemudian untuk dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi dan ini cocok di terapkan pada penelitian ini karena karyawan akan berhubungan langsung dengan kegiatan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak akan dimiliki oleh seseorang sejak lahir tetapi harus melalui tahap pembelajaran yang di lakukan secara terus menerus. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional menurut Goleman (2002) dalam Telaumbanua & Nazara (2021) yaitu :

1. Lingkungan keluarga.

Keluarga merupakan salah satu sekolah utama untuk mempelajari emosi. Kecerdasan emosi dapat diajarkan dari masi bayi melalui sebuah ekspresi. Peristiwa emosional terjadi pada masa anak-anak yang melekat pada seseorang secara permanen hingga beranjak dewasa. Kehidupan emosional yang di dapat dari keluarga sangat berguna untuk kehidupan anak sebagai bekal di kemudian hari, Seperti contoh : melatih kepedulian, bertanggung jawab, disiplin, berempati dan sebagainya. Hal ini yang akan manjadikan

anak mampu dalam menangani permasalahan dengan baik sehingga akan menghasilkan sesuatu yang positif.

2. Lingkungan non keluarga.

Hal ini didapat seseorang yang hidup bermasyarakat atau dari pendidikan. Kecerdasan emosi ini berkembang dengan anak yang sejalan dengan mental anak dan perkembangan fisik. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan oleh anak seperti bermain peran. Anak akan berperan individu dengan sebuah emosi yang menyertai dirinya sehingga anak akan lebih mengerti keadaan orang lain.

Pengembangan kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dengan berbagai macam bentuk pelatihan yang diantaranya adalah pelatihan percaya diri, empati, tanggung jawab dan masih banyak dalam bentuk pelatihan lainnya.

2.1.1.3 Karakteristik Kecerdasan Emosional

Menurut Awang *et.al* (2019) dalam penelitiannya ada beberapa karakteristik kecerdasan emosional meliputi :

1. Kemampuan mengenali emosi diri

Kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan dalam menganali perasaan sendiri sewaktu perasaan itu terjadi.

2. Kemampuan mengelola emosi

Kemampuan mengelola emosi merupakan kemampuan dalam menyadari perasaan positif/negatif serta mengarahkan setiap emosinya kearah atau tindakan yang benar.

3. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan keterampilan dalam memotivasi dan menginspirasi seseorang agar mereka berhasil.

4. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain merupakan kemampuan dalam menyadari bahwa setiap orang mempunyai emosi yang berbeda, memahami untuk kemudian menelaraskan agar situasi tetap baik baik saja.

2.1.1.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Adapun indikator dari kecerdasan emosional menurut Amalia & Rizaldi (2021).

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri dan pengaruh perilaku terhadap orang lain.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri merupakan proses dalam mengatur pikiran, perilaku serta emosi untuk mencapai suatu tujuan.

3. Motivasi

Motivasi merupakan hasrat atau dorongan yang timbul secara sadar pada diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

4. Empati

Empati adalah suatu sikap baik yang terdapat pada diri manusia sebagai cara untuk memahami orang lain lebih dalam.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial merupakan kemampuan dalam berinteraksi, bekerja sama, saling tolong menolong, dan sebagainya. Sebagai tuntutan dari kebutuhan bermasyarakat.

Pada penelitian ini, penulis memilih indikator Amalia & Rizaldi (2021) karena sesuai dengan fenomena yang terjadi saat ini di PT. Goami Bagjatama Indonesia.

2.1.2 Komitmen Karyawan

2.1.2.1 Definisi Komitmen Karyawan

Komitmen adalah perilaku atau sikap individu mengenai suatu organisasi yang hendak bertahan untuk suatu organisasi dan tetap berada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. (Chantica *et.al*, 2021). Komitmen Kerja merupakan keberpihakan dan loyal karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinan, adapun fungsinya untuk mempertahankan keterlibatannya atau aktivitas di suatu organisasi (Wua *et.al*, 2022). Menurut Kaswan (2017) dalam Ridlo *et.al* (2020) Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang berupa keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi dengan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dan bekerja untuk

kepentingan organisasi. Faktor yang bisa mewujudkan situasi kerja yang kondusif maka diperlukan komitmen yang kuat. (Budiarti, Pratama, 2022).

Menurut Triatna (2015) dalam Triyanti *et.al* (2021) Komitmen karyawan merupakan suatu kadar kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi . Menurut Wibowo (2016) dalam Chantica *et.al* (2021) Komitmen merupakan sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasikan diri sebagian dari organisasi terlibat dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menurut Priansa (2016) dalam Astuti & Abadi (2018) Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instant. Salah satu faktor yang dapat membentuk dan meningkatkan komitmen karyawan adalah adanya keteladanan dari atasan juga. Komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia (Finandoyo *et.al*, 2021).

Komitmen dari karyawan itu penting, karena dampaknya pada keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan berpindah pekerjaan, dan perputaran tenaga kerja (Irmayani *et.al*, 2022). Dengan komitmen kerja dalam perusahaan yang tinggi dari setiap karyawan, akan diperoleh karyawan yang setia dan bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan perusahaan, karena perusahaan mendapat dukungan penuh dari

karyawannya, sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Mentari & Anandita, 2020).

Tabel 2. 2
Definisi Komitmen Karyawan

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Definisi
1	2021	Chantica <i>et.al</i>	Komitmen adalah perilaku atau sikap individu mengenai suatu organisasi yang handak bertahan untuk suatu organisasi dan tetap berada di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan.
2	2022	Wua <i>et.al</i>	Komitmen Kerja merupakan keberpihakan dan loyal karyawan terhadap organisasi ataupun perusahaan. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinan, adapun fungsinya untuk mempertahankan keterlibatannya atau aktivitas di suatu organisasi.
3	2020	Ridlo <i>et.al</i>	Komitmen organisasi adalah sikap kerja yang berupa keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi dengan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi dan bekerja untuk kepentingan organisasi.
4	2021	Triyanti <i>et.al</i>	Komitmen karyawan merupakan suatu kadar kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisa, dan selalu menjaga nama baik organisasi .
7	2021	Finandoyo <i>et.al</i>	Komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja, komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Dari paparan ahli di atas untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka di butuhkan komitmen dari karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan,

keterlibatan karyawan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tertentu akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan. Dan penulis memilih konsep menurut Finandoyo *et.al* (2021) karena komitmen itu dilahirkan dari seorang karyawan itu sendiri tanpa paksaan.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Karyawan

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam penelitian Irmayani *et.al* (2022) meliputi :

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan sikap, minat yang menyangkut kepada diri sendiri, situasi ataupun pekerjaan.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan atau hubungan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dari pekerjaan sebelumnya.

2.1.2.3 Faktor pendukung dalam peningkatan Komitmen Karyawan

Menurut Mentari & Anandita (2020) ada beberapa faktor pendukung dalam peningkatan komitmen karyawan yaitu :

1. Karyawan merasa bangga berada di perusahaan

2. Adanya perasaan nyaman dalam bekerja

3. Termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi

4. Perusahaan merasa bangga bekerja di perusahaan ini
5. Karyawan merasa betah untuk tetap berada di perusahaan

2.1.2.4 Indikator Komitmen Karyawan

Adapun indikator dari komitmen karyawan menurut Finandoyo *et.al* (2021) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sebuah keadaan yang bisa di bilang wajib menanggung segala akibat yang dilakukan, dan menyelesaikan dengan cara yang bijak.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah peraturan yang harus ditaati oleh karyawan di lingkungan pekerjaan, baik itu masalah waktu ataupun kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan.

3. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan ataupun kepatuhan misal para karyawan terhadap perusahaan yang bisa dilihat dari tindakan ataupun sikap karyawan tersebut.

4. Sikap terhadap tugas

Suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap tugas yang di berikan, seperti misal para karyawan yang memberikan sikap senang hati dalam mengerjakan tugas yang di berikan perusahaan.

5. Rela berkorban

Rela berkorban merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang dalam menyampingkan kepentingan diri sendiri dan mendahulukan kepentingan orang lain.

Pada penelitian ini, penulis memilih indikator menurut Finandoyo *et.al* (2021) karena sesuai dengan fenomena yang terjadi saat ini di PT. Goami Bagjatama Indonesia.

2.1.3 Konflik Kerja

2.1.3.1 Definisi Konflik Kerja

Menurut Gibson (2006) dalam Paramita (2019) konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara 2 pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Chikmawati (2018) konflik adalah realita hidup suka atau tidak suka, cepat atau lambat, mau tidak mau pada saat menjalani kehidupan setiap orang pasti akan menghadapinya.

Menurut Paramita (2019) Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktural organisasi. Konflik dalam suatu organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara satu individu dan individu lainnya atau kelompok pada suatu organisasi atau perusahaan yang timbul karena adanya tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda (Kambey *et.al*, 2021). Konflik pekerjaan bisa saja terjadi karena penggunaan waktu dan tenaga yang berlebihan untuk bekerja ini dapat menyebabkan kurangnya waktu dan energi yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas. Adapun menurut Shakoor *et.al* (2020) Konflik tempat kerja muncul ketika

peran pribadi mengganggu pekerjaan peran terkait dan peran kerja mengganggu karakter pribadi.

Tabel 2. 3
Definisi Konflik Kerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2019	Paramita	Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara 2 pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja.
2	2018	Chikmawati	Konflik adalah realita hidup suka atau tidak suka, cepat atau lambat, mau tidak mau pada saat menjalani kehidupan setiap orang pasti akan menghadapinya.
3	2019	Paramita	Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktural organisasi.
4	2021	Kambey <i>et.al</i>	Konflik dalam suatu organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara satu individu dan individu lainnya atau kelompok pada suatu organisasi atau perusahaan yang timbul karena adanya tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.
5	2020	Shakoor <i>et.al</i>	Konflik tempat kerja muncul ketika peran pribadi mengganggu pekerjaan peran terkait dan peran kerja mengganggu karakter pribadi. Arti konflik tempat kerja berbeda untuk individu yang berbeda. Konflik tempat kerja umumnya diakui bahwa ini adalah hubungan yang jelas antara tempat kerja keseimbangan dan konflik tempat kerja.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Adapun konsep yang peneliti pilih adalah menurut Kambey *et.al* (2021) karena konflik yang terjadi dalam suatu organisasi yang bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara karyawan akan menghasilkan tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Apriyani & Helling (2021) bentuk dari konflik kerja ada empat yaitu :

1. Konflik hierarki

Merupakan konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi atau perusahaan. Contohnya : antara direktur utama dengan komisaris, pegawai dengan pimpinan, pengurus dengan anggota koperasi, manager dengan pengurus, dan pegawai dengan pengurus.

2. Konflik fungsional

Merupakan konflik yang terjadi dari macam-macam departmen dalam suatu organisasi atau perusahaan. Contohnya, antara bagian pemasaran dengan produksi, personalia dengan bagian administrasi umum.

3. Konflik staff dengan kepala unit

Merupakan konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama berhubungan dengan otoritas / wewenang dalam bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Contohnya : karyawan staf tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

4. Konflik Formal-informal

Merupakan konflik yang terjadi berhubungan dengan nilai normal yang berlaku di organisasi atau perusahaan informal dan formal.

Contohnya : Pemimpin yang salah menempatkan norma yang salah pada organisasi atau perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Konflik Kerja

Adapun 5 indikator dari konflik kerja menurut (Kambey *et.al*, 2021) :

1. Kesalahan komunikasi

Kesalahan komunikasi merupakan salahnya penanggapan arti antara dua orang yaitu pembicara dengan pendengar dan bisa menimbulkan arti yang baru.

2. Perbedaan tujuan

Tujuan merupakan suatu hal yang penting apabila melakukan setiap kegiatan seperti contoh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha, di tengah adanya tujuan perusahaan terkadang ada beberapa karyawan yang memiliki perbedaan tujuan.

3. Tekanan kerja

Tekanan kerja merupakan sebuah kondisi yang melibatkan karyawan dalam melaksanakan kegiatan bekerja, akan tetapi tekanan kerja ini bisa menimbulkan gangguan.

4. Banyaknya tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan sebuah faktor yang terkait dengan pekerjaan karyawan. Tuntutan kerja ini meliputi kondisi kerja yang apabila terlalu banyak akan menimbulkan masalah.

5. Sibuk dengan pekerjaan

situasi dimana seseorang memiliki kegiatan bekerja yang penuh sehingga seringkali urusan pribadinya terganggu.

Pada penelitian ini, penulis memilih indikator menurut Kambey *et.al* (2021) karena sesuai dengan fenomena yang terjadi saat ini di PT. Goami Bagjatama Indonesia.

2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Shakoor *et.al* (2020) Produktivitas di definisikan sebagai tingkat dimana karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab. Produktivitas Kerja Karyawan bagi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai suatu alat ukur dari keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin besar produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan, laba atas aktivitas perusahaan segala aktivitas produktivitas akan meningkat (Wua *et.al*, 2022).

Menurut Sunarsi *et.al* (2019) Produktivitas adalah sebuah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan dengan pengorbanan yang telah di lakukan. Sedangkan menurut Siagian dalam Sunarsi *et.al* (2019) bahwa

“Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Produktivitas karyawan tidak tergantung kepada segi keterampilan fisik atau *hard skill* tetapi juga kemampuan *soft skill* . kemampuan *soft skill* karyawan khususnya kecerdasan emosional sangat menunjang untuk kemajuan perusahaan (Fransiska, 2019). Menurut Sutrisno (2015) dalam Parinsi (2021) Produktivitas merupakan sebuah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan dari hasil keluaran serta masukan yang selalu dibatasi dengan tenaga kerja, tetapi keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan efisien jika produktivitas

karyawan dapat lebih ditingkatkan dan akan berdampak pada mencapai tujuan organisasi (Irmayani *et.al*, 2022).

Tabel 2. 4
Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	2021	Parinsi	Produktivitas merupakan sebuah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan dari hasil keluaran serta masukan yang selalu dibatasi dengan tenaga kerja, tetapi keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai.
2	2022	Wua <i>et.al</i>	Produktivitas karyawan bagi perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting sebagai suatu alat ukur dari keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin besar produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan, laba atas aktivitas perusahaan segala aktivitas produktivitas akan meningkat.
3	2019	Sunarsi <i>et.al</i>	Produktivitas adalah sebuah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan dengan pengorbanan yang telah di lakukan.
4	2019	Sunarsi <i>et.al</i>	“produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”
5	2019	Fransiska	Produktivitas karyawan tidak tergantung kepada segi keterampilan fisik atau hard skill tetapi juga kemampuan soft skill. Kemampuan soft skill karyawan khususnya kecerdasan emosional sangat menunjang untuk kemajuan perusahaan.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Produktivitas karyawan akan menjadi maksimal apabila di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, kecerdasan emosional juga harus di dukung dari kelayakan atau komitmen karyawan untuk perusahaan dan menghindarkan dari

konflik kerja. Adapun konsep yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah menurut Parinsi (2021).

2.1.4.2 Pengukuran Produktivitas Karyawan

Pengukuran produktivitas adalah alat manajemen penting di bidang ekonomi. Di beberapa perusahaan negeri atau luar negeri pada akhir akhir ini semakin meningkat atas minat pengukuran produktivitas ini. Menurut Suparno & Hamidah (2019) Pengukuran produktivitas adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi produktivitas perusahaan, apakah mengalami peningkatan atau penurunan maka perlu dilakukan pengukuran produktivitas.

Menurut Syukron & Kholil (2014) dalam Handayani & Susilowati (2019) menyatakan bahwa pengukuran produktivitas dapat membuat satu langkah yang kompetitif untuk upaya peningkatan produktivitas secara berkelanjutan serta pengukuran produktivitas secara berkala dapat memperoleh informasi dalam menentukan serta mengevaluasi kecenderungan perubahan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan paparan diatas bahwa pengukuran dari produktivitas karyawan banyak sekali ditemukan manfaat salah satunya sebagai sarana untuk menganalisa atau mendorong produksi agar lebih efisien. Bisa dilihat dari penempatan perusahaan dalam menentukan sasaran atau target tujuan serta pertukaran informasi antar karyawan secara berkala terhadap masalah terkait.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Karyawan

Adapun indikator dari produktivitas karyawan menurut Sutrisno (2015) dalam Parinsi (2021) sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang bergantung dari keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan suatu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan ataupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi hal tersebut merupakan sebuah upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dari pekerjaan.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai yang kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dari berbagaimacam tantangan serta harapan yang dihadapi. Semakin kuat tantangan maka pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat meunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik untuk dirinya maupun perusahaan.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan sumber daya digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Pada penelitian ini, penulis memilih indikator menurut Sutrisno (2015) dalam Parinsi (2021) karena sesuai dengan fenomena yang terjadi saat ini di PT. Goami Bagjatama Indonesia.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Demi menguji judul yang peneliti ambil mendapat dukungan dari penelitian yang terdahulu maka meneliti akan mencoba menjelaskan secara detail untuk menguji valid dan reliable dengan berdasarkan penelitian terdahulu. Dan dapat di lihat pada tabel 2.5 berikut ini :

Tabel 2. 5
Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi Oleh : Mahatir Pujasakti R (2021)	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu variable X Konflik kerja dan Y menggunakan Produktivitas	Terdapat perbedaan hanya menggunakan 2 variable , sedangkan peneliti menggunakan 4 variable dan unit perusahaan berbeda.	Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini : 1. Konflik kerja berpengaruh secara signifikan dengan signifikansi $0,00 < 0,05$, Nilai koefisien Konflik

				Kerja bertanda positif terhadap Peningkatan Produktifitas
2.	<p>Pengaruh kepemimpinan, konflik kerja, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pt surya madistrindo regional office bandung</p> <p>Oleh : Muhammad Iqbal (2019)</p>	<p>Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X konflik kerja dan kecerdasan emosional serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas</p>	<p>Terdapat perbedaan 1 variable yang di gunakan yaitu kepemimpinan sedangkan peneliti menggunakan variable komitmen karyawan dan unit perusahaan yang berbeda.</p>	<p>Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini :</p> <p>1. Kepemimpinan, Konflik kerja dan kecerdasan emosional secara simultan memberikan pengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>
3	<p>Pengaruh Konflik kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bikasoga Bandung</p> <p>Oleh : Muhammad Ichsan (2018)</p>	<p>Terdapat Persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X konflik kerja dan kecerdasan emosional serta penggunaan variabel Y Produktivitas karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil adalah 3 variabel sedangkan peneliti menggunakan 4 variabel dan unit perusahaan yang berbeda</p>	<p>Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini :</p> <p>1. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. BIKASOGA</p> <p>2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT.BIKASOGA</p> <p>3. Adanya pengaruh antara konflik kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT.BIKASOGA</p>
4.	<p>Pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional</p>	<p>Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X</p>	<p>Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil adalah 3 variabel</p>	<p>Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini :</p>

	<p>terhadap produktivitas kerja</p> <p>Oleh: Arina Fransiska (2019)</p>	kecerdasan emosional serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas	sedangkang peneliti menggunakan 4 variabel serta ada 1 variabel X yang berbeda yaitu motivasi kerja dan unit perusahaan yang berbeda	1. Adanya pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang
5.	<p>Pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya</p> <p>Oleh : Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan, Rudie Y. Lumantow (2022)</p>	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X Komitmen serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas	Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil ada 2 variabel X yang berbeda yaitu integritas dan semangat kerja unit serta perusahaan yang berbeda	<p>Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini :</p> <p>1. Dari hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa integritas, komitmen dan semangat kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Energi Jaya.</p>
6	<p>Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. matahari duta plaza denpasar</p> <p>Oleh : Ni Putu Rika Juliantari, I Wayan Sujana, NiNyoman Ari Novarini (2021)</p>	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X kecerdasan emosional serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas	Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil adalah 3 variabel sedangkang peneliti menggunakan 4 variabel serta ada 1 variabel X yang berbeda yaitu stres kerja kerja dan unit perusahaan yang berbeda	<p>Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini :</p> <p>1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Matahari Duta Plaza Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa jika individu mampu mengenali, mengekspresikan dan mengolah emosinya dengan tepat, maka produktivitas akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik.</p>
7	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jingga Langit Media</p>	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X Komitmen serta variabel Y yang	Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil adalah 3 variabel sedangkang peneliti	<p>Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini :</p>

	Oleh : Mentari, Vembra Anandita (2020)	menggunakan Produktivitas	menggunakan 4 variabel serta ada 1 variabel X yang berbeda yaitu pelatihan dan unit perusahaan yang berbeda	1. Komitmen mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media
8	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan Oleh : D sunarsi (2019)	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X Konflik serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas	Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil ada 2 variabel X yang berbeda yaitu Lingkungan Kerja Non fisik dan Turn Over Intention, serta unit perusahaan yang berbeda	Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini : 1. Sesuai dengan rumusan masalah maka besar pengaruh konflik terhadap produktivitas adalah 3,444 sehingga nilai t hitung > t tabel (3,444 > 2,003) dan sig < 0,05 (0,003 < 0,05) maka Ha diterima dan Ho ditolak yaitu "terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik terhadap produktivitas"
9	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una Oleh : Kanali (2019)	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X Konflik dan komitmen serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas	Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil ada 1 variabel X yang berbeda yaitu Lingkungan Kerja serta unit perusahaan yang berbeda	Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini : 1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una 2. Konflik Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan

				Daerah Kabupaten Tojo Una-Una
10	Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang) Oleh : Paramitha (2019)	Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu terdapat variabel X Konflik Kerja serta variabel Y yang menggunakan Produktivitas Kerja	Terdapat perbedaan dari variabel yang di ambil ada 1 variabel X yang berbeda yaitu Beban Kerja serta unit perusahaan yang berbeda	Berdasarkan dari hasil analisa mengenai hasil yang di peroleh maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini : 1. Konflik Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang)

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model atau konsep serta teori teori tentang hubungan keterkaitan antar variabel. menjelaskan dapat diartikan bahwa kerangka pemikiran merupakan konsep yang bersifat sementara yang berdasar terhadap permasalahan yang telah dikaji oleh penulis.

Berdasarkan dari kajian pustaka yang diuraikan bahwa Kecerdasan emosional merupakan hal yang baik yang dimiliki oleh seseorang karena dengan hal ini seseorang akan lebih mengetahui, memahami, memotivasi dan mengelola emosi dengan seperti itu akan memberikan sebuah hal yang baik ketika seseorang menyikapi pekerjaan yang dilakukannya, dan bisa memberikan produktivitas yang baik terhadap perusahaan. Indikator yang di pakai dalam penelitian ini mengenai variabel X_1 Kecerdasan Emosional adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Keterkaitan variabel ini pada PT. Goami Bagjatama indonesia adalah untuk peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan karena yang pertama diperhatikan adalah dari segi emosi karyawan dalam

menyikapi setiap kejadian atau persoalan yang ada di perusahaan. Apabila dilihat dari indikator kesadaran diri itu merupakan cara seorang karyawan sadar akan dirinya sebagai karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan, menjadi pribadi yang lebih interopeksi diri dalam perusahaan. Kemudian ada indikator pengaturan diri yang dimana dalam bekerja karyawan harus bisa dalam menyempatkan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan. Terdapat indikator motivasi yang menyatakan bahwa karyawan ketika bekerja walaupun dirinya sedang ada masalah hendaknya harus selalu mempunyai daya dorong dalam bekerja. Selanjutnya ada empati yang dimana hubungan antar karyawan diharuskan untuk saling mengerti dan memahami. Dan yang terakhir ada keterampilan sosial yang dimana para karyawan diharuskan untuk memiliki jiwa sosial yang baik untuk kelancaran dalam berkomunikasi dan berinteraksi.

Pada variabel X_2 Komitmen Karyawan merupakan sikap seorang karyawan dalam keberpihakan, kesetiaan atau kelayakan terhadap perusahaan. Ketika seseorang memiliki komitmen terhadap perusahaan maka orang itu hendak akan bertahan pada perusahaan sampai mencapai tujuan yang telah ditentukan dan komitmen karyawan akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator yang dipakai untuk melakukan penelitian ini adalah tanggung jawab, disiplin, loyalitas, sikap terhadap tugas dan rela berkorban. Keterkaitan variabel ini pada PT. Goami Bagjatama Indonesia adalah sejauh mana para karyawan dalam keberpihakan terhadap perusahaan. Kemudian keterkaitan indikator yang dipakai yang pertama adalah Tanggung jawab dimana karyawan Apabila berbuat kesalahan dalam bekerja maka hendaknya untuk bertanggung

jawab dan mencari solusinya, indikator disiplin sebagai sikap yang sangat diperlukan untuk mewujudkan produktivitas kerja karyawan yang lebih efisien, indikator loyalitas berarti para karyawan loyal terhadap perusahaan, kemudian ada indikator sikap terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan dengan rasa penuh semangat agar hasil yang di dapat memuaskan, dan yang terakhir ada indikator rela berkorban yang dimana para karyawan mau berkorban untuk kemajuan PT. Goami Bagjatama Indonesia.

Variabel X_3 Konflik merupakan sebuah pertentangan yang kurang sehat berdasar pada hal ketidaksesuaian, ketidakcocokan ataupun ketegangan dan ini bisa saja terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, ataupun kelompok dengan kelompok. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini mengenai variabel Konflik adalah kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, Sibuk dengan Pekerjaan. Adapun pentingnya variabel ini untuk PT. Goami Bagjatama Indonesia adalah untuk menghindari atau diminimalisir masalah yang ada didalam perusahaan karena akan berpengaruh terhadap besar kecilnya Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas merupakan sebuah pengukuran atas kualitas ataupun kuantitas yang dilakukan oleh karyawan. Pada produktivitas kerja karyawan ini terdapat indikator yang meliputi kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Umumnya perusahaan akan sangat memperhatikan produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur dari keberhasilan perusahaan. Pentingnya untuk PT. Goami Bagjatama Indonesia adalah

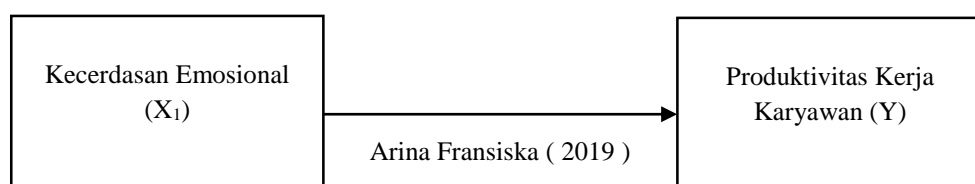
untuk menjadikan perusahaan kosmetik yang mampu bersaing dengan perusahaan lain dengan tingkat Produktivitas Kerja Karyawan yang baik.

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arina Fransiska (2021) Yang berjudul “ Pengaruh motivasi kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap produktivitas kerja ” mendapatkan hasil Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. MNC Sky Vision KPP Padang secara parsial. Dari hasil dapat di ketahui adanya pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara signifikan. Menandakan bahwa semakin baiknya Kecerdasan Emosional pada karyawan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja.

Adapun penelien terdahulu yang dilakukan oleh Zubir Putra dan Zainuddin Iba (2021) yang berjudul “ Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen ” Terdapat pengaruh yang signifikan faktor kecerdasan emosional pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara statistik, ditemukan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bireuen.



Gambar 2. 1
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

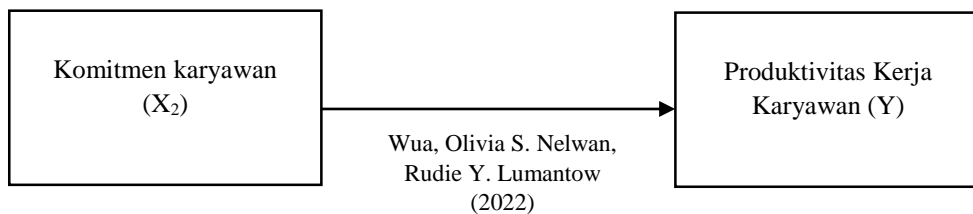
2.2.2 Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnaldi R. Wua, Olivia S. Nelwan, Rudie Y. Lumantow (2022) Yang berjudul “ Pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya ” hasil pengujian secara parsial antara pengaruh variabel X yaitu komitmen karyawan terhadap variable Y yaitu Produktivitas karyawan menunjukkan pengaruh positif dalam pengujian ini mendapatkan hasil dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga dapat di simpulkan bahwa komitmen karyawan sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mentari dan Vembra Anandita (2020) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jingga Langit Media” didapatkan hasil bahwa Peningkatan komitmen mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa bangga bekerja diperusahaan ini, perusahaan dianggap sebagai tempat yang baik untuk bekerja, adanya perasaan nyaman dalam bekerja, termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi, merasakan nilai-nilai yang diterapkan sudah sesuai seperti yang

dianutnya, karyawan merasa betah untuk tetap berada diperusahaan dan berusaha keras dalam melaksanakan tugasnya.

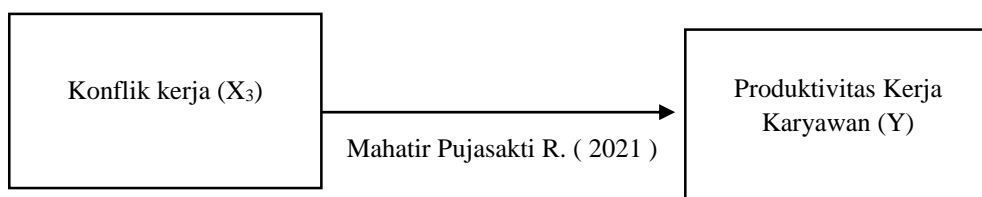


Gambar 2. 2
Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahatir Pujasakti R. (2021) Yang berjudul “ Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi” mendapatkan hasil pengaruh antara konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas secara signifikan maka di peroleh hasil yang positif bahwa Konflik Kerja akan berdampak langsung pada Produktivitas Kerja secara parsial.

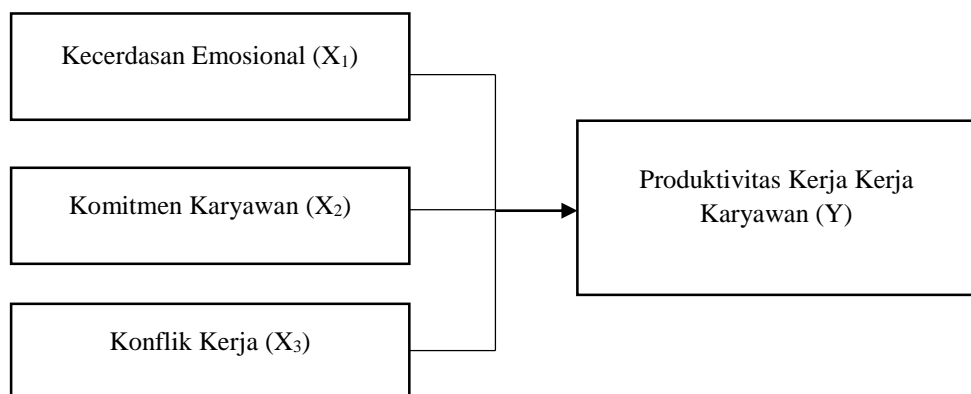
Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Denok Sunarsi dan Gatot Kusjono (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta Selatan” terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik terhadap produktivitas secara parsial.



Gambar 2. 3
Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

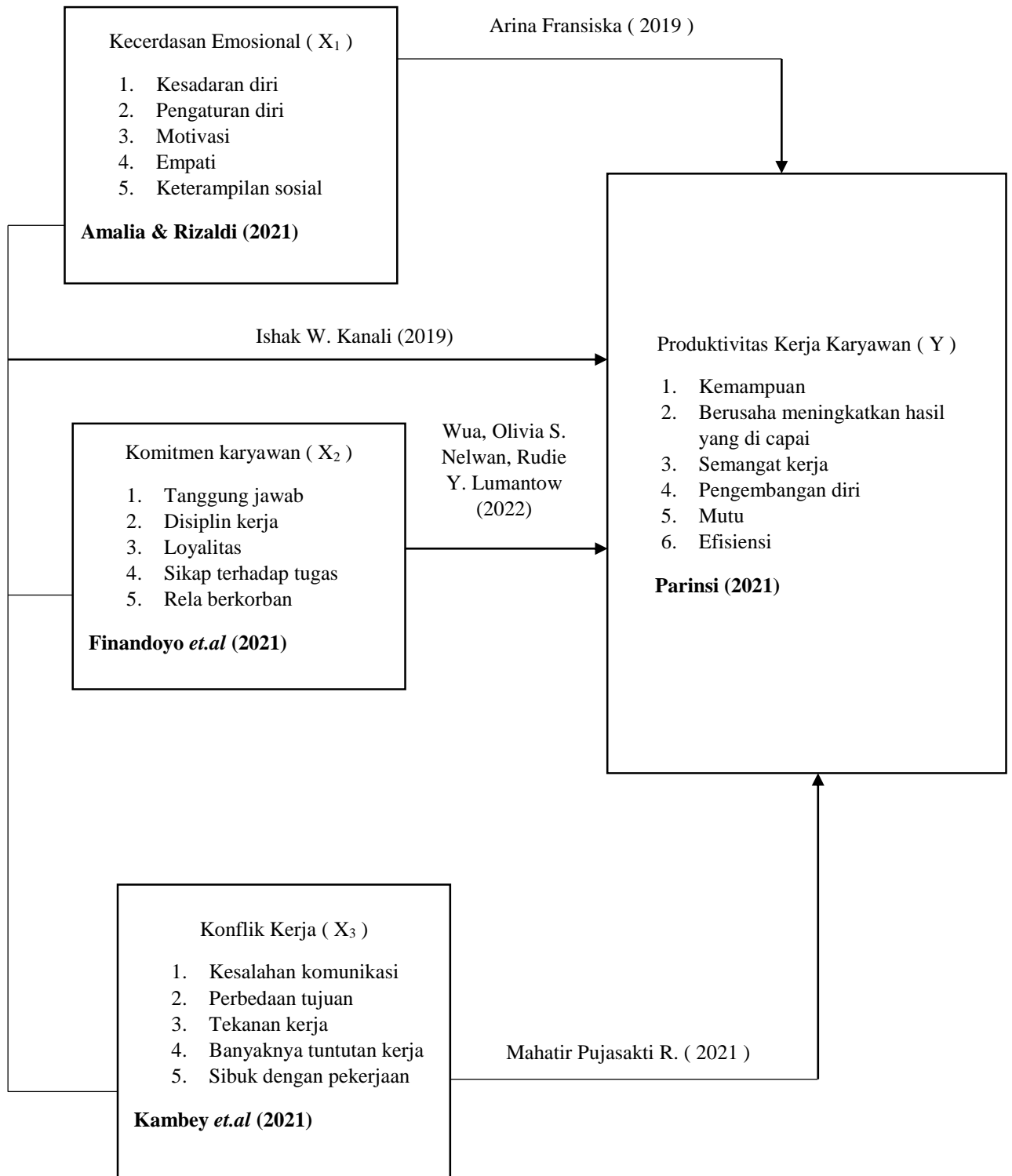
2.2.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishak W. Kanali (2019) dengan judul “ Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-una” menunjukkan hasil adanya pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.



Ishak W. Kanali (2019)

Gambar 2. 4
Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Gambar 2. 5
Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis Merupakan jawaban dari rumusan masalah dan bisa dikatakan jawaban sementara

- H1:** Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Goami Bagjatama Indonesia secara parsial.
- H2:** Diduga Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Goami Bagjatama Indonesia secara parsial.
- H3:** Diduga Konflik Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Goami Bagjatama Indonesia secara parsial.
- H4:** Diduga Kecerdasan Emosional, Komitmen Karyawan, dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Goami Bagjatama Indonesia secara simultan.