

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan manusia terbagi menjadi beberapa jenis antara lain kecerdasan intelektual atau IQ, kemudian kecerdasan emosional atau EQ dan kecerdasan spiritual atau SQ. Diasumsikan bahwa seseorang dengan kecerdasan tinggi mampu memecahkan masalah dengan baik dan mudah beradaptasi dengan situasi baru.

##### **2.1.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional**

Ada beberapa ahli yang berpendapat serta mengeluarkan definisi dari Kecerdasan emosional, Emosi merupakan sebuah pengalaman yang mempresentasikan kondisi fisiologis (tekanan darah dan detak jantung), psikologis (kemampuan berpikir jernih atau sebaliknya) dan perilaku (ekspresi wajah) (Rahayu, 2021).

Selain menurut Rahayu, Hasibuan mengeluarkan pendapat lain mengenai kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional Adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional bertumbuh pada perasaan, watak dan naluri moral. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-ubah serta dikembangkan (Hasibuan, 2019).

Selain menurut Hasibuan, Adapun definisi lain dari kecerdasan emosional yang di keluarkan oleh sutrisno, Seorang profesional yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah orang-orang yang mampu

mengatasi konflik, melihat hubungan yang tersembunyi yang menjanjikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih berharga, lebih siap dan lebih cepat dibandingkan orang lain (sutrisno, 2018).

Adapun dari pendapat goleman yaitu, Goleman dalam Trisna et al. (2019: 474) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Kecerdasan emosional merupakan peran penting dalam aktivitas pekerjaan, artinya kecerdasan emosi lebih memiliki dampak jika dibandingkan dengan kecerdasan akademik (Danudiredja, 2018).

EI (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk memahami, mengevaluasi, dan mengelola emosi dalam diri sendiri, orang lain, dan kelompok. Itu adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang harus dikatakan dan kapan, mengapa, bagaimana, atau bagaimana tidak, untuk terlibat dengan orang lain. *Since high levels of EI have been linked to performance at work in circumstances that are very demanding, effective organizations recognize its significance, hire employees who possess it, and actively develop it to support career progression.* (Gilar-Corbi et al., 2019). *Recently, there has been more focus on emotional intelligence, which has the ability to preserve mental health.* (Mancini et al., 2022). *The capacity to express and control one's own emotions as well as the emotions of others is referred to as emotional intelligence. A person's success in tasks involving communication and interpersonal interaction is influenced by their emotional intelligence.* (Mayer

et al., 2004; Lanthem, 2021). *Considered a resource for human development and wellbeing, emotional intelligence Men and women have different levels of emotional intelligence. Meaning that women appear to have higher levels of emotional intelligence.* (Sergienko et al., 2020; Fernández et al., 2020).

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen kecerdasan emosional.

**Tabel 2.1**  
**Definisi Kecerdasan Emosional**

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
1	2019	Hasibuan	Kecerdasan Emosional Adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya. Kecerdasan emosional bertumbu pada perasaan, watak dan naluri moral. Kecerdasan emosional ini dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tidak menetap dan dapat berubah-berubah serta dikembangkan.
2	2018	Sutrisno	Seorang profesional yang secara teknik unggul dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi adalah orang-orang yang mampu mengatasi konflik, melihat hubungan yang tersembunyi yang menjanjikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih berharga, lebih siap dan lebih cepat dibandingkan orang lain.
3	2021	Lanthem	<i>The capacity to express and control one's own emotions as well as the emotions of others is referred to as emotional intelligence. A person's success in tasks involving communication and interpersonal interaction is influenced by their emotional intelligence</i>
4	2020	Sergienko et al.	<i>Considered a resource for human development and wellbeing, emotional intelligence Men and women</i>

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kecerdasan Emosional
			<i>have different levels of emotional intelligence. Meaning that women appear to have higher levels of emotional intelligence</i>
5	2019	Goleman	Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

Dari beberapa defisini yang telah di jelaskan pada tabel 2.1, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Goleman (2018) Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

### 2.1.1.2 Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dilakukan melalui proses pembelajaran dan adaptasi lingkungan. menurut Joseph dalam Suryanto dan Erlianti (2018: 06), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi antara lain: Fisik dan Psikis.

#### 1. Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya.

#### 2. Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu. Lingkungan keluarga dan masyarakat juga mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang.

### 2.1.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator pelatihan, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

**Tabel 2.2**  
**Indikator Kecerdasan Emosional**

<b>Goleman (2018)</b>	<b>Salovey dan Mayer dalam jurnal I Goller dkk (2020)</b>	<b>Akhdan Nur Said (2018)</b>	<b>Andrei et al., At O'connor et al (2019)</b>	<b>Salovey dan maley dalam wuwung (2020)</b>
<i>Self Awareness / Kesadaran Diri</i>	<i>self awareness</i>	Kesadaran diri	<i>Emotionally</i>	Memahami
<i>Self Management / Pengaturan Diri</i>	<i>self regulation</i>	pengaturan diri	<i>Self-control</i>	Mengatur
<i>Motivation / Motivasi</i>	<i>motivation</i>	Motivasi	<i>Socialbility</i>	Menggunakan Emosi
<i>Social Awereness / Empati</i>	<i>empathy</i>	mengenal emosi orang lain	<i>Well-being</i>	
<i>Relalationship Manegement / Keterampilan Sosial</i>	<i>social skill</i>	keterampilan social		

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

Dari indikator-indikator pelatihan yang telah di uraikan pada tabel 2.2 , maka berdasarkan indikator Goleman dalam Tokan (2018: 21) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di PT. Grafindo Media Pratama.

Kecerdasan Emosional bisa diukur dari beberapa aspek dan indikator, Menurut Goleman dalam Tokan (2018: 21) terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosional yang menjadi indikator, yaitu :

1. *Self Awareness* / Kesadaran Diri

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengikatnya dengan sumber penyebabnya.

2. *Self Management* / Pengaturan Diri

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3. *Motivation* / Motivasi

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. *Social Awareness* / Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menumbuhkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

5. *Relationship Management* / Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan

dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerjasama dengan tim.

## **2.1.2 Kepercayaan diri**

Keyakinan adalah kemampuan untuk percaya pada kemampuan kita atau mengembangkan evaluasi positif terhadap diri kita sendiri dan lingkungan kita.

### **2.1.2.1 Definisi Kepercayaan diri**

Beberapa ahli mengeluarkan definisi kepercayaan diri salah satunya dari lauster, Kepercayaan diri adalah sikap dimana seseorang yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga merasa sopan dalam berinteraksi dengan orang lain dan tidak cemas dalam mengambil tindakan apapun. (Lauster, dalam Linda Lestari, Muswardi Rosra, dan Shinta Mayasari, 2019).

Adapun menurut Lauster (dalam Sesa, 2019) terdapat beberapa aspek dari kepercayaan diri diantaranya yang pertama yaitu keyakinan kemampuan diri, sebagai contoh keyakinan kemampuan diri itu semisal seorang siswa yakin akan kemampuannya dalam melakukan atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru, dan aspek yang kedua yaitu optimis. Menurut Anwar (2018:62) kepercayaan diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk menampilkannya secara baik dihadapan orang lain.

Perkins (2018) *internal and external self-confidence were distinguished as two separate types of self-confidence. Based on the self-trust literature, internal self-confidence, or how secure one feels, has three subcomponents: self-esteem, self-efficacy, and self-compassion. Five subcomponents make up external self-confidence, or how assured someone is seen to be: affectivity, action-taking,*

*nonverbal communication, verbal communication, independence, and decisiveness..*

Rasa percaya diri merupakan hal yang esensial dalam menciptakan komunikasi yang baik, terutama dalam berbicara di depan umum. Berbicara di depan umum tidak hanya membutuhkan kefasihan tetapi juga kepercayaan diri. Kepercayaan diri merupakan sikap positif individu yang memungkinkan dirinya untuk menghadapi lingkungan atau situasi yang dihadapinya. *According to Lauster, self-confidence has a practical outlook, is persuasive in one's abilities and self-evaluation of the work.* (Erdina Indrawati, 2018). Menurut Carvel et.al Al-Hebaish (2012: 60) *defined self-confidence as individual's overall evaluation or appraisal of oneself, whether they approve or disprove of themselves, like or dislike themselves.* Menurut lestari dan Yudhanegara (Eliyah, Isnani, & Utami, 2018) Rasa percaya diri adalah sikap yakin terhadap kemampuan diri sendiri dan memandang diri sendiri sebagai pribadi yang utuh dengan mengacu pada konsep diri.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepercayaan diri pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen kepercayaan diri pada karyawannya.

**Tabel 2.3**  
**Definisi Kepercayaan Diri**

NO	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepercayaan Diri
----	-------	------------------	---------------------------



1	2019	Linda Lestari, Muswardi Rosra, dan Shinta Mayasari	Kepercayaan diri adalah sikap dimana seseorang yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga merasa sopan dalam berinteraksi dengan orang lain dan tidak cemas dalam mengambil tindakan apapun.
2	2019	Sesa	terdapat beberapa aspek dari kepercayaan diri diantaranya yang pertama yaitu keyakinan kemampuan diri, sebagai contoh keyakinan kemampuan diri itu semisal seorang siswa yakin akan kemampuannya dalam melakukan atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh guru, dan aspek yang kedua yaitu optimis.
3	2018	Erdina Indrawati	<i>According to Lauster, self-confidence has a practical outlook, is persuasive in one's abilities and self-evaluation of the work. .</i>
4	2018	Perkins	<i>internal and external self-confidence were distinguished as two separate types of self-confidence. Based on the self-trust literature, internal self-confidence, or how secure one feels, has three subcomponents: self-esteem, self-efficacy, and self-compassion. Five subcomponents make up external self-confidence, or how assured someone is seen to be: affectivity, action-taking, nonverbal communication, verbal communication, independence, and decisiveness</i>
5	2018	Lestari	Rasa percaya diri adalah sikap yakin terhadap kemampuan diri sendiri dan memandang diri sendiri sebagai pribadi yang utuh dengan mengacu pada konsep diri.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

Dari beberapa defisini yang telah di jelaskan pada tabel 2.3, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Linda Lestari, Muswardi Rosra, dan Shinta Mayasari (2019) Kepercayaan diri adalah sikap dimana seseorang yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga merasa sopan dalam berinteraksi dengan orang lain dan tidak cemas dalam mengambil tindakan apapun.

#### 2.1.2.2 Faktor-faktor Kepercayaan Diri

Ada Berapa faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri salah satunya Menurut Lauster (dalam Martana, 2018), indikator kepercayaan diri adalah sebagai berikut :

1. Berpikir positif

Berpikir positif didefinisikan sebagai aktivitas berpikir yang bertujuan untuk membangun dan menghasilkan aspek-aspek positif dari diri kita, baik berupa potensi, semangat, tekad, atau kepercayaan diri kita, dengan cara yang menciptakan perasaan, perilaku, dan hal-hal yang baik untuk menghasilkan dan memiliki. menjadi suatu sistem pemikiran.

2. Percaya dengan kemampuan diri

Percaya dengan kemampuan diri atau Keyakinan adalah kemampuan untuk percaya pada kemampuan kita atau mengembangkan penilaian positif terhadap diri kita sendiri dan dunia di sekitar kita.

3. Mandiri

Mandiri Kemandirian adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya sendiri dan tidak bergantung pada orang lain. Kemandirian juga merupakan kemampuan untuk mengatur perilaku yang bercirikan kebebasan, inisiatif, kepercayaan diri, pengendalian diri, keyakinan diri dan tanggung jawab terhadap diri sendiri dan orang lain.

4. Berani dalam bertindak

Berani dalam bertindak atau Keberanian berarti hati yang tenang dan keyakinan yang besar dalam menghadapi bahaya, kesulitan, dll.

### **2.1.2.3 Indikator Kepercayaan Diri**

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator pelatihan, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

dalam bentuk tabel, diantaranya:

**Tabel 2.4**  
**Indikator Kepercayaan diri**

<b>Bambang (dalam Lestari, 2018)</b>	<b>According to Hendriana et al. (as cited in Delina et al. 2018)</b>	<b>Perkins (2018)</b>	<b>Baroroh (2019)</b>	<b>Resa (2020)</b>
Berani menyatakan pendapatnya	<i>People who believe in their own abilities</i>	<i>Affectivity</i>	<i>Ambition</i>	Keadaan Fisik
Menjadi seseorang yang optimis dan penuh percaya diri	<i>People who act independently in making decisions</i>	<i>Nonverbal Communication</i>	<i>Self-Employed</i>	Konsep Diri (Self Concept)
Cenderung lebih tenang dibandingkan mereka yang kurang yakin akan kemampuan dirinya.	<i>People who have a positive self-concept</i>	<i>Taking Action</i>	<i>Optimist</i>	Harga Diri
Tidak menganggap kegagalan sebagai sesuatu yang menyedihkan, memalukan, dan mematahkan semangat	<i>People who dare to express opinions</i>	<i>Verbal Communication</i>	<i>Care</i>	Interaksi social
Cenderung kreatif, senang bereksperimen, dan berani menempuh resiko		<i>Independence</i>	<i>Tolerant</i>	Jenis kelamin
		<i>Decisiveness</i>		

*Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023*

Dari indikator-indikator pelatihan yang telah di uraikan pada tabel 2.4, maka berdasarkan indikator Bambang dalam lestari (2018) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di PT. Grafindo Media Pratama.

Bambang (dalam Lestari, 2018) juga menyatakan bahwa indikator percaya diri yaitu :

1. Berani

Berani menyatakan pendapatnya.

2. Optimis

Menjadi seseorang yang optimis dan penuh percaya diri.

3. Tenang

Cenderung lebih tenang dibandingkan mereka yang kurang yakin akan kemampuan dirinya.

4. Semangat

Tidak menganggap kegagalan sebagai sesuatu yang menyedihkan, memalukan, dan mematahkan semangat.

5. Kreatif

Cenderung kreatif, senang bereksperimen, dan berani menempuh resiko.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

Secara umum, produktivitas tenaga kerja adalah pengukuran kualitas dan kuantitas dalam unit-unit tertentu untuk menghasilkan hasil secara efisien. Jadi, produktivitas berkaitan dengan input dan output.

Hal ini terlihat dari proses yang padat material dan agak panjang. Produktivitas tenaga kerja mencakup dua unsur, yaitu efisiensi yang dikaitkan dengan kinerja puncak. Kedua, efektivitas berkaitan dengan masukan dan pelaksanaan penggunaannya.

#### **2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan, Ada beberapa definisi Produktivitas kerja yang di keluarkan oleh para ahli salah satunya dari Siagian, Menurut Siagian (dalam Budiwati & Shinuranti, 2021) produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu Produk kerja yang maksimal. di sisi lain, untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam menyalurkan bantuan sosial, perlu dilihat hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (Manik&Syafriana,2018), untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kesadaran masing-masing juga peran dan tanggung jawab pimpinan (Suhardoyo,2017), produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta pegawai per-satuan waktu dengan hasil yang dicapai dengan memperhatikan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. (Khairunisa Nur Baiti, Djumali, 2020).

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting untuk perusahaan. Maksud dari produktivitas adalah pebandingan secara ilmu hitung antar jumlah yang didapatkan serta jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018).

Adapun Pendapat luar mengenai Produktivitas kerja, *The traditional definition of productivity in 20th-century businesses that prioritize the effectiveness of manual workers is the ratio of the products and services a worker generates to the amount of time required.* (Fernandez, 2013; OECD, 2001). *This definition is fundamentally distinct from the concept of knowledge-intensive worker productivity, which is described as a productivity indicator for modern workers' non-routine output and abstract input.* (Palvalin, 2017; Reinhardt et al., 2011) dan *Work productivity is defined as the production of products and services by individuals or organizations who pay particular attention to the input and output obtained via inefficient and efficient performance indicators.* .(Baiti et al., 2020)

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius produktivitas kerja pada karyawannya.

**Tabel 2.5**  
**Definisi Produktivitas Kerja**

NO	Tahun	Sumber referensi	Definisi Produktivitas kerja
1	2021	Budiwati & Shinuranti	produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi

			juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu Produk kerja yang maksimal.
2	2018	Manik & syafrina	untuk meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam menyalurkan bantuan sosial, perlu dilihat hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai
3	2020	Khairunisa Nur Baiti & Djumali	produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta pegawai per-satuan waktu dengan hasil yang dicapai dengan memperhatikan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien.
4	2017	Palvalin	<i>This definition is fundamentally distinct from the concept of knowledge-intensive worker productivity, which is described as a productivity indicator for modern workers' non-routine output and abstract input.</i>
5	2020	Baiti et al.	<i>Work productivity is defined as the production of products and services by individuals or organizations who pay particular attention to the input and output obtained via inefficient and efficient performance indicators.</i>

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

Dari beberapa defisini yang telah di jelaskan pada tabel 2.5, definisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Soetrisno dalam Budiwati & Shinuranti (2021) produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu Produk kerja yang maksimal.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya Soetrisno (dalam Matindas et al., 2018) yaitu :

1. Beban kerja

suatu proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2. Ketidaknyamanan kerja

Ketidakamanan kerja adalah kondisi yang dialami setiap orang dalam pekerjaannya karena ketidakamanan dan perasaan bahwa mereka tidak memiliki kekuatan atau kekuatan untuk melawan ketidakamanan, membuat orang tersebut merasa terancam dengan pekerjaannya.

3. Stres akibat kerja

keadaan tegang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan pikiran karyawan.

4. Kelelahan objektif

kombinasi dari bentuk gangguan aktivitas mental dan fisik yang mengakibatkan terganggunya semangat kerja dan dengan demikian mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja menurut pendapat pribadi.

5. Kelelahan subjektif

kombinasi dari bentuk gangguan aktivitas mental dan fisik yang mengakibatkan terganggunya semangat kerja dan dengan demikian mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja menurut hasil pendapat kesepakatan masyarakat.

6. Penyakit akibat kerja

Penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja.

7. Kecelakaan kerja



Kejadian yang mengakibatkan cedera, penyakit akibat kerja (OCD), atau kematian (death).

### 2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator pelatihan, indikator berikut penulis uraikan dalam bentuk tabel, diantaranya:

**Tabel 2.6**  
**Indikator Produktivitas Kerja**

Soetrisno dalam (Fadilah, 2020)	Busro ( 2018 )	Sauermann at ( narpati et. Al 2021)	Aswathappa at adaeze (2019)	Sedarmayanti dalam (arilaha et. Al 2018)
Kemampuan	tingkat pendidikan	adanya target atau sasaran kerja harus objektif	<i>job knowledge</i>	Sikap kerja
Meningkatkan hasil yang dicapai	latihan	adanya ketersediaan fasilitas dalam bekerja bagi pekerja	<i>quality and quantity of output</i>	Tingkat keterampilan
Semangat Kerja	motivasi kerja	adanya perbandingan pekerja dengan waktu dengan fokus dan kualitas kerja dengan fokus pada hasil	<i>initiative</i>	Hubungan antar tenaga kerja
Pengembangan diri	etos kerja		<i>leadership abilities</i>	Manajemen produktivitas
Mutu	mental		<i>supervision</i>	Efisiensi tenaga kerja
Efisiensi	kemampuan fisik karyawan		<i>dependability</i>	

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

Dari indikator-indikator pelatihan yang telah di uraikan pada tabel 2.6, maka berdasarkan indikator Soetrisno dalam (Fadilah, 2020) memiliki relevansi permasalahan yang muncul di PT. Grafindo Media Pratama

Menurut Soetrisno dalam (Fadilah, 2020) untuk menilai hasil produktivitas kerja, dibutuhkan indikator yaitu:

- a. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangatlah bergantung pada keterampilan yang dipunyai serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai. Terus selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Upaya ini untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlihat dalam suatu pekerjaan.
- c. Pengembangan diri. Selalu berusaha mengembangkan diri agar terus meningkatkan kemampuan. Untuk mengembangkan diri bisa dilakukan dengan cara menyelesaikan masalah juga tantangan yang diberikan.
- d. Mutu. Selalu berusaha untuk memperbaiki mutu agar terus meningkat. Mutu yaitu hasil baik atau buruknya dari pekerjaan. Meningkatkan mutu yaitu bertujuan agar memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan dirinya sendiri.
- e. Efisiensi. Membandingkan dari hasil yang diperoleh dengan keseluruhan sumber daya yang dimanfaatkan.

#### **2.1.4 Hasil Penelitian terdahulu**

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



**Tabel 2.7**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
1	Agung Vay Rezi Nasution, Junaidi Mustapa Harahap, dan Nurhabibah Ritonga (2020)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh sebanyak 45 Responden</p>	Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. "Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan memenuhi syarat uji secara parsial dengan thitung 2,992 > tabel 1,681 dan probabilitas t 0,005 < 0,05." Percaya diri mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Pengujian parsial menunjukkan thitung 14,133 > tabel 1,681 dan probabilitas t 0,000 < 0,05.	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini dilakukan Berbeda lokasi dengan penulis penelitian.</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan variabel Kecerdasan emosional, Kepercayaan diri dan Produktivitas kerja</p>
2	Arina Fransiska (2019)	<p><b>Judul :</b> PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA</p> <p><b>Metode :</b></p>	Berdasarkan penelitian, disarankan pada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mengubah sistem penghasilan dan memperhatikan kecerdasan emosional karyawan. Sistem penghasilan harus	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja Sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis</p> <p><b>Persamaan :</b></p>

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		Kausatif  <b>Sampel:</b> Sampel jenuh 66 responden	disesuaikan dengan prestasi dan lama kerja, sementara kecerdasan emosional perlu dikelola dengan baik oleh semua karyawan. MNC Sky Vision KPP Padang mengutamakan kekeluargaan untuk menciptakan kecerdasan emosional. Manajemen harus fokus pada semua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini dengan penelitian Penulis menggunakan variabel Kecerdasan emosional dan Produktivitas kerja
3	Wijaya, D. W., Saputri, D. N. G. dan Wicaksono, A. B. (2022)	<b>Judul :</b> PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, PERILAKU BELAJAR, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KEMAMPUAN MENGAPRESIASI PUISI  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> Sampel Jenuh berjumlah 125 responden	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kemampuan mengapresiasi puisi. Variabel perilaku belajar memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kemampuan mengapresiasi puisi. Variabel kepercayaan diri memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kemampuan mengapresiasi puisi. Kemampuan mengapresiasi puisi secara signifikan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional,	<b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Kemampuan mengapresiasi sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis.  <b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel Kecerdasan emosional dan Kepercayaan diri

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
			perilaku belajar, serta kepercayaan diri sebesar 73%.	
4	Nur Fadilah (2020)	<p><b>Judul :</b> PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT MAAN GHODAQO</p> <p>SHIDDIQ LESTARI (MAAQO) JOMBANG</p> <p><b>Metode :</b> kuanntitatif dengn menggunakan pedekatan asosiatif</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh berjumlah 76 responden</p>	<p>Pertama. Variabel Pelatihan Kerja (X1) dapat dinyatakan berpengaruh terhadap Produktivitaskerja karyawan (Y). Kedua. Variabel DisplinKerja (X2) dapat dinyatakan punyai pengaruhh terhadap vriabel Produktivitaskerja karyawan (Y). Ketiga. Variabel Platihan kerja dan Displin kerja besamaan secara simultan bepengaruh pada Produktivitaskerja karyawan di PT MAAQO Jombang.</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan kerja dan disiplin kerja sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis.</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan Produktivitas kerja</p>
5	Maharani Ikaningtyas (2023)	<p><b>Judul :</b> PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK DAN LAYANAN SERVICE PT HASTA PUTERA PERKASA SURABAYA</p>	<p>Dari hasil dan diskusi, disimpulkan variabel emosional berdampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Meningkatnya variabel emosional meningkatkan atau tetapkan produktivitas karyawan. Variabel efikasi diri berdampak positif dan</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Efikasi diri dan kinerja karyawan sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis.</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis</p>

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		<p><b>Metode :</b> Deskriptif dan asosiatif hubungan kausal dengan pendekatan kuantitatif</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh berjumlah 47 Responden</p>	<p>signifikan pada produktivitas karyawan. Produksi dapat meningkat atau menurun tergantung pada efikasi diri karyawan. Variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan teknik dan layanan service. Teknik menggabungkan pengulangan dan pola untuk menciptakan sebuah tampilan menarik dan kohesif disebut motif.</p>	<p>Menggunakan Kecerdasan emosional.</p>
6	Sri Langgeng Ratnasari, Supardi, Herni Widiyah Nasrul (2020)	<p><b>Judul :</b> KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN LINGUISTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Sampel :</b></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut: Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan Spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kecerdasan Liguistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual , kecerdasan linguistik dan kinerja karyawan sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang pariwisata</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan Kecerdasan emosional</p>

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		Sampel jenuh berjumlah 62 Responden		
7	Nina Octavia, Keumala Hayati, dan Mirwan Karim (2020)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><b>Metode :</b> Kantitatif</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel Slovin berjumlah 208 karyawan</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan hipotesis penelitian didukung, kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, menegaskan hipotesis bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan melalui uji <math>t</math> dimana <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka semakin berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Memperpendek teks ini.</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Kepribadian ,kecerdasan spiritual , dan kinerja karyawan sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang Retail</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan Kecerdasan emosional</p>



NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
8	Cut Maitrianti (2021)	<p><b>Judul :</b> HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN INTRAPERSONAL DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL</p> <p><b>Metode :</b> Kualitatif</p>	<p>Kesimpulannya, terdapat dua bentuk kecerdasan dalam psikologi manusia: intrapersonal dan emosional. Hubungan antara kedua kecerdasan ini. Cut Maitrianti 304 adalah kemampuan memahami diri sendiri, orang lain, dan mengelola emosi dalam tanggapan tekanan. Dua kecerdasan dapat membantu mengenali diri &amp; batasan untuk mengekspresikan diri dlm interaksi &amp; kontrol respon pada situasi. Kecerdasan intrapersonal dan emosional saling terkait, karena kecerdasan emosional mencakup kedua kecakapan tersebut. Kecerdasan emosional meliputi kecakapan intrapersonal dan interpersonal seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan sosial dengan indikator-indikator khusus.</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel kecerdasan intrapersonal sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang pendidikan, dan menggunakan metode kualitatif yang berbeda denan peneliti</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan Kecerdasan emosional</p>
9	Khoirul Nisa dan Miftakhul Jannah (2021)	<p><b>Judul :</b> PENGARUH KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KETANGGUHAN MENTAL ATLET BELA DIRI</p>	<p>putan Berdasarkan dari hasil analisis terhadap data, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Ketergantungan mental sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang olahraga</p>

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		<p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh berjumlah 60 atlet bela diri</p>	<p>terhadap ketangguhan mental pada atlet pelajar bela diri. Artinya atlet pelajar yang mempunyai kepercayaan diri tinggi akan mempunyai ketangguhan mental yang baik. Sedangkan nilai R square yakni (<math>R^2 = 0.251</math>). Maknanya berarti kepercayaan diri memberikan sumbangsih sebesar 25,1%. Hasil ini membuktikan bahwa melalui kepercayaan diri atlet pelajar dapat menampilkan penampilan terbaik dan tidak mudah putus asa dalam kesulitan sehingga dapat membuat atlet pelajar bela diri mempunyai mental yang tangguh.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan Kepercayaan diri</p>
10	Asiyah, Ahmad Walid, Dan Raden Gamal Tamrin Kusumah (2019)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Rasa Percaya Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa pada Mata Pelajaran IPA</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif korelasional</p> <p><b>Sampel :</b></p>	<p>Penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara rasa percaya diri dengan motivasi berprestasi siswa. Joystick yang percaya diri memotivasi, sedangkan kekerasan terhadap anak berkaitan dengan rendahnya kepercayaan diri. Koefisien determinasi adalah 0,340. Hasil</p>	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang keilmuan</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis</p>

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 25% dari 230 jumlah populasi yang tersedia	menunjukkan bahwa rasa percaya diri berpengaruh 39% terhadap motivasi berprestasi siswa di mata pelajaran IPA, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.	Menggunakan Kepercayaan diri
11	Gumilar Mulya <sup>1</sup> dan Anggi Setia Lengkana (2020)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Kepercayaan Diri, Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Jasmani</p> <p><b>Metode :</b> Deskriptif-korelasional</p> <p><b>Sampel :</b> sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak <math>213 \times 15\% = 32</math> siswa</p>	Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa, terdapat hubungan yang positif dan memberikan pengaruh yang besar antara tingkat kepercayaan diri, motivasi belajar terhadap prestasi belajar pendidikan jasmani siswa Sekolah Dasar.	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi dan prestasi sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang pendidikan</p> <p><b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan Kepercayaan diri</p>
12	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang</p> <p><b>Metode :</b> Kuantitatif</p>	Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) dalam	<p><b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang industri sekunder atau industri non-ekstraktif.</p> <p><b>Persamaan :</b></p>

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		<b>Sampel :</b> sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin yaitu diperoleh jumlah sampel sebanyak 66 orang	menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7% sedang sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti	Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan produktifitas kerja
13	Sri Wahyuningsih (2018)	<b>Judul :</b> Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> Sampel jenuh sebanyak 50 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.	<b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang pendidikan  <b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan produktifitas kerja
14	Sarman Sinaga (2020)	<b>Judul :</b> Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan  <b>Metode :</b> Kuantitatif dengan Metode sampel sample random sampling	Berdasarkan Hasil penelitian mengenai "Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Dari hasil penelitian diperoleh	<b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variable motivasi dan pengalaman kerja sedangkan penulis tidak Menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang pendidikan  <b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan produktifitas kerja

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		<b>Sampel :</b> sampelnya terdiri dari 50 karyawan	nilai koefisien regresi pengalaman kerja adalah 0,434 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ . Trikarya Cemerlang Medandipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.	
15	Wei Zhang, Paige Tocher, Jacynthe L'Heureux, Julie Sou, Huiying Sun (2022)	<b>Judul :</b> <i>Measuring, Analyzing, and Presenting Work Productivity Loss in Randomized Controlled Trials: A Scoping Review</i>  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> Sampel menggunakan 152 pelajar	<i>There is a lack of consensus on how to measure, analyze, and present work productivity loss outcomes in RCTs published in the past 10 years. The diversity of measurement, analysis, and presentation methods used in RCTs may make comparability challenging. There is a need for guidelines providing recommendations to standardize the comprehensiveness and the appropriateness of methods used to measure, analyze, and report work productivity loss in RCTs.</i>	<b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan <i>Measuring, analyzing</i> dan <i>presenting</i> sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut dan penelitian ini berbeda lokasi dengan penelitian penulis, penelitian ini bergerak di sektor bidang pendidikan  <b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan variabel produktifitas kerja
16	Agus Yudianto dan Tika Indah Septyana (2018)	<b>Judul :</b> Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap	BTPN Cabang Area Cirebon Timur 48,57% berada pada kategori tinggi dan produktivitas kerja para	<b>Perbedaan :</b> penelitian ini bergerak di sektor bidang perbankan

NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan Penelitian
		Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Btpn Syariah Cabang Area Cirebon Timur  <b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Sampel :</b> Sampel menggunakan 35 karyawan	karyawan berada pada kategori tinggi sebesar 28,57%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur sebesar 61,5%.	<b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan Penelitian penulis Menggunakan variabel Kecerdasan Emosional dan produktifitas kerja.

Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2023

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja adalah suatu hasil dari kemampuan untuk memperoleh sarana dan prasarana dari outputs yang optimal dan maksimal, produktivitas kerja akan terjadi ketika karyawan atau seseorang dapat menghasilkan hal yang maksimal berupa output maupun input dari karyawan atau seseorang tersebut dengan tindakan kerja yang efisien dan efektif. Adapun faktor dan indikator yang dapat mempengaruhi timbulnya produktivitas kerja. Beberapa indikator produktivitas diantaranya kemampuan karyawan, hasil yang efisien, mutu, pengembangan diri karyawan dan semangat kerja. Di Pt Grafindo Media Pratama, Produktivitas Kerja yang dipenuhi berupa Tugas yang sesuai dan tidak memberatkan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman yang membuat karyawan semangat, serta hubungan sosial dengan rekan kerja yang mudah diajak kerja sama. Dalam sebuah perusahaan, Produktivitas kerja sangat penting adanya karena akan sangat memberikan efek pada perusahaan. Jika pegawai merasa puas dan semangat dengan pekerjaannya akan meningkatkan mutu dan kinerja pegawai tersebut agar mendapatkan hasil yang efisien, sebaliknya jika karyawan atau pegawai tersebut tidak puas dan semangat akan kerjanya akan menurunkan tingkat mutu dan kinerja dari pegawai tersebut. Untuk mewujudkan Produktivitas kerja pegawainya, perusahaan harus bisa melihat setiap kebutuhan dari masing-masing individu yang bekerja di perusahaan, ada beberapa hal yang bisa mewujudkan hal tersebut di antara lain Karyawan dapat menggunakan kecerdasan emosional mereka dan lebih percaya diri.

Kecerdasan Emosional adalah Kecerdasan seseorang ketika dapat mengontrol emosi seseorang untuk lebih bijak dalam menghadapi suatu konflik

atau kejadian di sekitarnya, kecerdasan emosional dapat terjadi ketika seseorang sedang menghadapi suatu kondisi atau situasi yang membuat seseorang dapat mengontrol emosi mereka dan memahami emosi orang lain. Di PT Grafindo Media Pratama, Kecerdasan emosional karyawan ketika mereka dapat memahami emosi mitra kerja lainnya, dan ketika karyawan dapat memotivasi diri mereka sendiri ketika sedang terjadi suatu konflik di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional dapat terjadi ketika karyawan mempunyai rasa sosial yang tinggi dengan empati satu sama lain antar mitra kerja yaitu antar karyawan dan antar produsen dan konsumen. hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Adapun faktor penunjang lain dalam mewujudkan keberhasilan Produktivitas kerja ialah kepercayaan diri, Kepercayaan diri adalah sikap seseorang ketika yakin atas kemampuan dan kualitas diri sendiri. Adapun indikator dari kepercayaan diri adalah ketika karyawan berani menyatakan pendapat dan keputusan kepada pemimpin atau mitra kerja dan menjadi lebih optimis dalam menghadapi suatu konflik atau kejadian. Di PT Grafindo Media Pratama, Kepercayaan diri karyawan terjadi ketika karyawan berani menyatakan pendapat mereka dan yakin dengan apa yang di ucapkannya terhadap suatu pendapat yang pro kontra di perusahaan dan saat karyawan saling memberi motivasi sesama mitra kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan Kecerdasan emosional dan Kepercayaan diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas

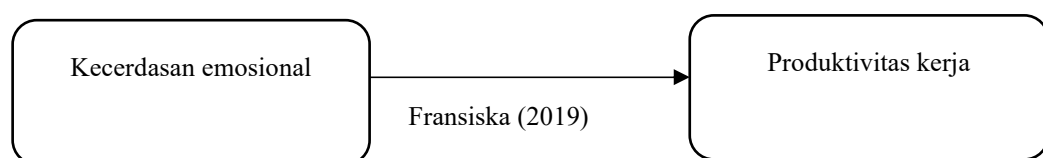


Kerja pegawai, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterkaitan antar variabel.

### **2.2.1 Keterkaitan Antara Kecerdasan emosional dan Produktivitas Kerja**

Menurut Fransiska (2019) Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang Yang bergerak di sektor industri elektronik , Pengelolaan kecerdasan emosional yang baik pada karyawan hendaknya bisa diciptakan oleh semua karyawan PT. MNC Sky Vision KPP Padang. Dimana kecerdasan emosional dapat diciptakan dengan pendekatan kekeluargaan. Menurut Yudianto (2018) Pada hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur di sektor bidang perbankan

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kecerdasan Emosional



**Gambar 2.1**

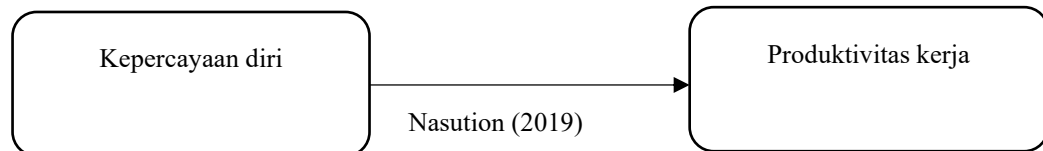
### **Keterkaitan Kecerdasan emosional Terhadap Produktivitas kerja**

### **2.2.2 Keterkaitan Antara Kepercayaan diri dan Produktivitas kerja**

Menurut Nasution (2020) Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan

komoditas kelapa sawit, ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} 14,133$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,681$  dan juga karena nilai probabilitas  $t$  yakni  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari kepercayaan diri

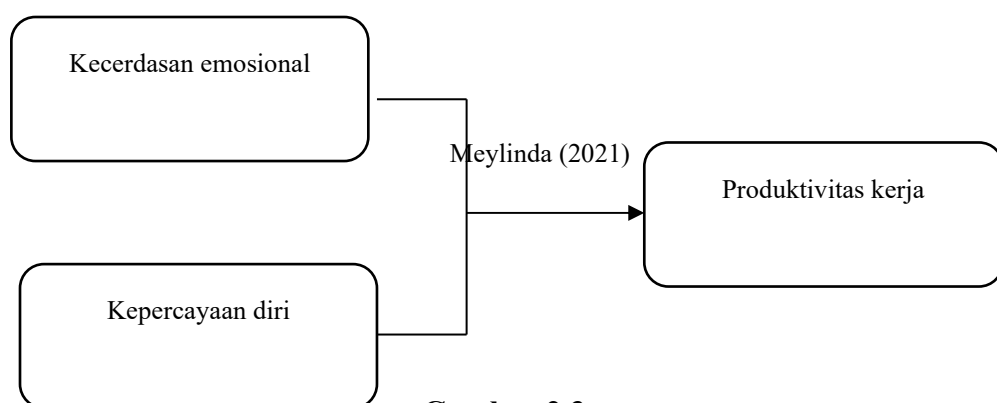


**Gambar 2.2**

### **Keterkaitan Kepercayaan diri Terhadap Produktivitas kerja**

#### **2.2.3 Pengaruh Antara Kecerdasan emosional, Kepercayaan diri dan Produktivitas kerja**

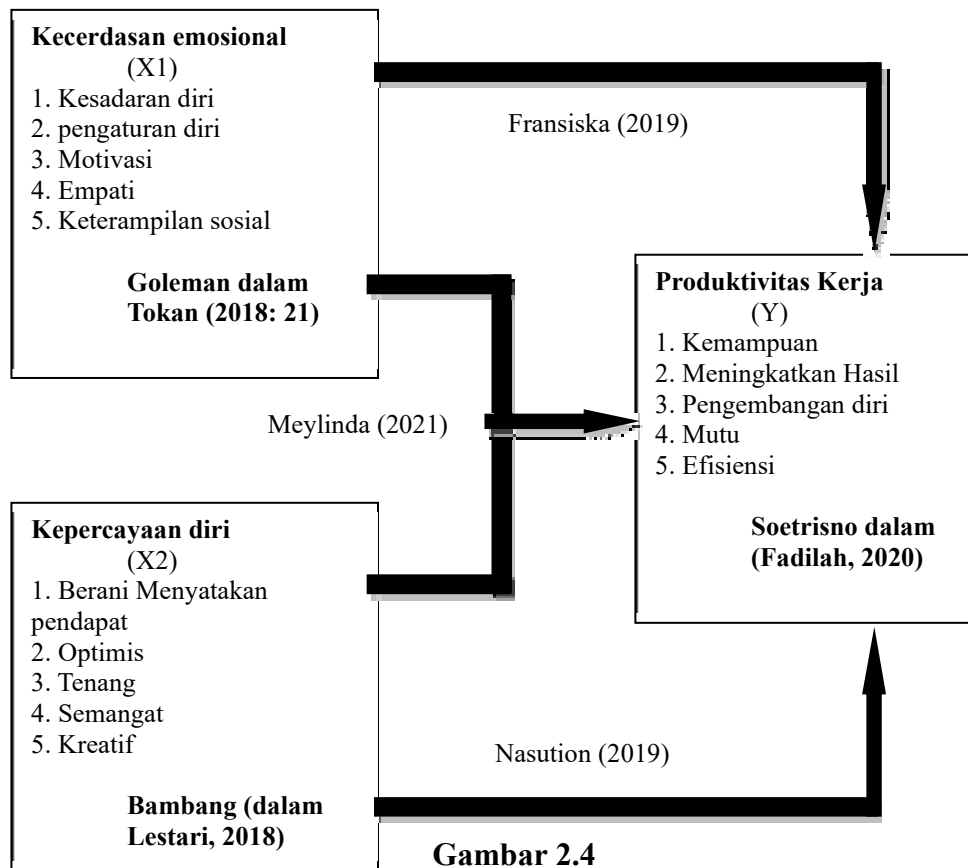
Menurut Meylinda (2021) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan dan Kepercayaan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.



**Gambar 2.3**

### **Pengaruh Kecerdasan emosional dan kepercayaan diri Terhadap Produktivitas kerja**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka berikut adalah paradigma penelitian yang dibuat oleh penulis.



**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian. Hipotesis menurut Husein Umar dalam Muhammad Iffan dan Lia Yulianti (2017) adalah “Pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak” setiap riset terhadap suatu objek harus dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya”.

H1 = Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Grafindo Media Pratama

H2 = Kepercayaan diri berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Grafindo Media Pratama

H3 = Kecerdasan emosional dan Kepercayaan diri berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Grafindo Media Pratama