

BAB II

LANDASAR TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan selalu berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja Kasmir (2016).

Menurut Pandi Afandi, (2018). Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarek kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan dan merupakan rasio bahwa hari ini lebih baik dari hari kemaren dan esok harus lebih baik dari hari ini.

2.1.2 Faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
2. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
3. Kompetensi Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.
8. Kecerdasan Emosional Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kreativitas Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja Merupakan suasana disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.3 Indikator Prduktivitas Kerja

Pandi Afandi, (2018) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebaga berikut:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untk aktivitas lain.

2.2 Kecerdasan Emosional

2.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (EQ) mengacu pada kemampuan untuk memahami, mengendalikan, dan mengevaluasi emosi. Beberapa peneliti melaporkan bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari dan diperkuat, sementara yang lain mengklaim itu adalah karakteristik bawaan.

Kemampuan untuk mengekspresikan dan mengendalikan emosi sangat penting, tetapi demikian juga kemampuan untuk memahami, menafsirkan, dan menanggapi emosi orang lain. Bayangkan sebuah dunia di mana manusia tidak bisa mengerti ketika seorang teman merasa sedih atau ketika rekan kerja marah. Kecerdasan emosional merupakan wacana yang baru dalam bidang ilmu psikologis setelah bertahun-tahun masyarakat sangat meyakini bahwa faktor penentu keberhasilan hidup seseorang tidak hanya diukur berdasarkan logis dan linguistik saja namun terdapat kecerdasan-kecerdasan lain yang mampu membuka pemikiran banyak orang mengenai faktor keberhasilan dalam hidup salah satunya adalah kecerdasan emosional. Oleh karena itu prestasi yang diperoleh dalam

pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang menempati posisi pertama dan kecerdasan intelektual menempati posisi kedua Rezi Nasution (2020).

‘Goleman, (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir,berempati, dan berdoa. Menurut D. Wechsler dalam Purwa Atmaja Prawira (2014) kecerdasan merupakan kumpulan kapasitas atau kapasitas global individu untuk berbuat menurut tujuannya secara tepat, berpikir secara rasional, dan menghadapi alam sekitar secara efektif.

Robbins & Judge (2008) dalam Gani Amrulloh (2021) emosi adalah reaksi terhadap seseorang (melihat seorang teman ditempat kerjanya dapat membuat anda merasa gembira) atau kejadian (berurusan dengan seorang klien yang bersikap kasar dapat membuat anda marah). Kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk pada kemampuan dalam mengenali perasaandiri kita sendiri danperasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri serta kemampuan dalam mengatur emosi dengan baik pada diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain Malahayati, dkk (2021)`.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Rezi Nasution (2020) Menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu yaitu :

1. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunyadiidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian.

2. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak.

Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran.

2.2.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Rezi Nasution (2020) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional yang baik dapat dilihat dari indikator seperti berikut :

1. Kesadaran diri, Kesadaran diri adalah mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakan untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
2. Penguasaan diri, Penguasaan diri adalah menangani emosi sedemikian rupa sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
3. Motivasi diri, Motivasi diri adalah menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu individu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.
4. Empati, Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
5. Keterampilan Sosial Mengenali emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain, dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan permasalahan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim.

2.3 Kreativitas Kerja

2.3.1 Pengertian Kreativitas Kerja

PT MNC Life Assurance Cabang Lampung karyawan yang target yang diharapkan perusahaan cukup rendah dengan hasil pencapaiannya pada setiap bulannya tidak setengah dari karyawan dapat mencapai hasil standar ditetapkan perusahaan. Kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin

tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Menurut Tokan (2016:45) mengemukakan bahwa “kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru baik berupa gagasan maupun tindakan yang nyata yang mencerminkan fleksibilitas, kelancaran, orisinalitas, serta kemampuan untuk mengelaborasi (memperkaya, mengembangkan, dan merinci) suatu gagasan”.

Munandar (2012:102) kreativitas diartikan sebagai sebuah keahlian untuk membantu tugas yang dibebankan ke karyawan dapat terselesaikan. Kreativitas juga diartikan sebagai keahlian karyawan dalam terciptanya suatu hal yang baru. Menurut Tri Puji Astuti (2019) menyatakan bahwa kreativitas adalah komponen konseptual yang mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu domain- relevant skills atau kemampuan relevan dengan kreativitas, creative thinking atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas. Riana Sitawati (2019) mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah, melalui kreativitas maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Beberapa definisi kreativitas di atas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah ilmu individu – individu dengan cara yang inovasi sehingga dapat menyelesaikan sebuah masalah, walaupun any dengan ilmu pengetahuan, seni sastra atau seni lainnya, yang mengandung suatu hasil yang baru bagi dirinya sendiri dan tidak harus merupakan sesuatu yang baru bagi orang lain.

2.3.2 Indikator Kreativitas Kerja

Tokan (2016), Indikator kreativitas Kerja yaitu:

1. Memiliki rasa ingin tahu yang besar
2. Mengajukan pertanyaan
3. Memberikan banyak gagasan dan usulan terhadap suatu masalah
4. Mampu menyatakan pendapat secara spontan
5. Menghargai rasa keindahan

6. Mempunyai pendapat sendiri dan tidak mudah terpengaruh orang lain
7. Memiliki rasa humor tinggi
8. Mempunyai daya imajinasi yang kuat

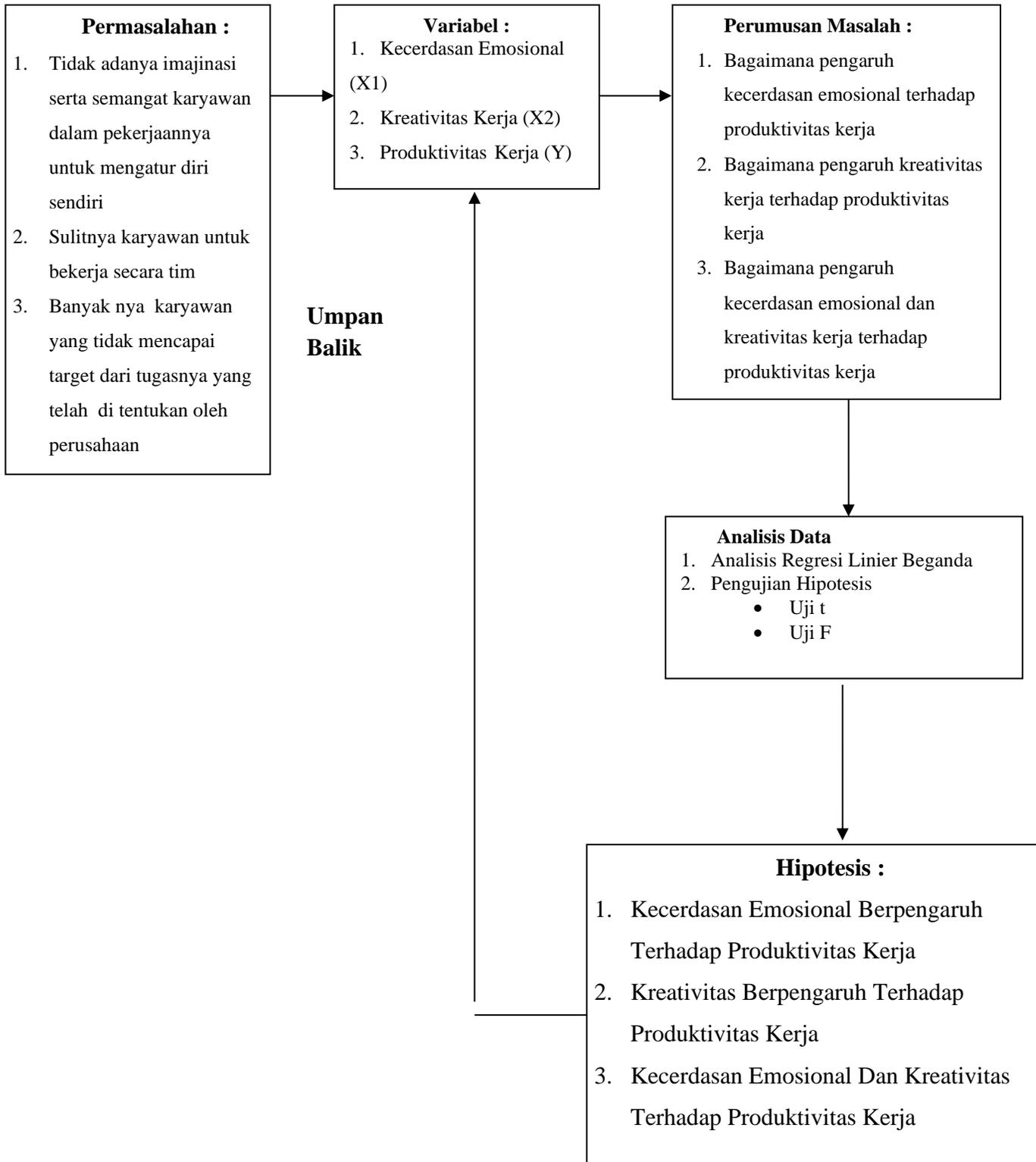
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Iak W. Kanali (2017)</i>	Pengaruh Kecerdasan Emosional , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una Una	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasa Emosional 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen 4. Produktivitas 	Menyetakan bahwa secara variabel kecerdasan kerja, lingkungan kerja serta komitmen berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas Kerja
Agus Y, Tika Indah (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan Emosional 2. Produktivitas Kerja 	Menyatakan bahwa dari hasil uji analisis linier sederhana menemukan bahwa secara bersama sama variabel kecerdasan emosionaal berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan.
Jonius Kueng (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh kreativitas 2. Tingkat Pendidikan 	Menyatakan bahwa adanya pengeruh yang signifikan

	Tenaga Kerja Kontrak Di Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu	3. Produktivitas 4. Pekretariat	antara tingkat pendidikan dan kreativitas terhadap produktivitas tenaga kerja kontrak
Al-Dubai Omar Yaseen (2020)	The influence of emotional intelligence and organizational politics on employee turnover and performance	1. Organizational Politics 2. Employee Performance 3. Turnover Intentio 4. Emotional Intelligence 5. Service Industry	The research findings revealed that organizational politics and emotional intelligence had a significant impact on turnover and employee performance. However, emotional intelligence had no significant moderating impact on the relationship between organizational politics and the two employee outcomes: turnover intention and employee performance.
Mahlagha Darvishmotevali (2018)	Emotional intelligence and creative performance: Looking through the lens of environmental uncertainty and cultural intelligence	1. Creative performance 2. Emotional intelligence 3. Frontline employees	Results reveal that EI has a positive impact on FEs' creative performance. The findings also confirm the mediating role of EU in the relationship between EI and CP. Moderating regression analyses show that CI strengthens the impact of EI on CP, albeit with a marginal increment in explanatory power.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Anwar Sanusi (2017:44), menyatakan bahwa hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Agus Y Tika Indah (2017) menyatakan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dari karyawan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu dalam menyikapi dan memahami segala sesuatu yang asalnya dari dirinya sendiri atau orang lain dengan mengarahkan umpan balik yang positif kedalam individu itu sendiri atau keluar yang berkaitan dengan orang lain sehingga tercipta keserasian hubungan dalam kehidupan pribadi atau kehidupan sosial Pekerja pintar artinya bahwa kemahiran pekerja-pekerja semakin terfokus dan produktifitas mereka bergantung pada upaya mereka yang dikoordinasikan sebagai bagian dari tim organisasi.

Goleman, (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

H₁ : Kecerdasan Emosional berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. MNC Life Assurance Cabang Bandar Lampung

2.4.2 Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Heri Purwan (2016), menyatakan bahwa kreativitas sangat berpengaruh bagi produktivitas karyawan dari sebuah organisasi karena dengan kreativitas tinggi membuat karyawan lebih

percaya diri. Pengaruh antara kreativitas dengan produktivitas kerja sangat diharapkan oleh perusahaan.

Utami Munandar (2019) mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

H₂ : Kreativitas Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. MNC Life Assurance Cabang Bandar Lampung

2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan dengan kecerdasan emosional dan kreativitas dapat meningkatkan produktivitas atau hasil pencapaian dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil teori dari Ishak W Kenali (2017), Saiful Anwar (2016), Heri Purwana (2016), Jonius Kueng (2017) yang menyatakan kecerdasan emosional, kreativitas kerja dan kompensasi terhadap produktivitas berpengaruh secara signifikan secara hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan yang memiliki kreativitas dan kecerdasan emosional yang stabil atau baik. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

H₁ : Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. MNC Life Assurance Cabang Bandar Lampung

