

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat vital untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat dua alasan mengenai hal ini, pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi - sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. (Rachmawati, 2018). Efektivitas dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia, oleh karena itu setiap perusahaan atau instansi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain. (Sirait, 2018).

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, produktivitas kerja menjadi faktor krusial bagi kelangsungan dan kesuksesan setiap organisasi. Produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan *output*, tetapi juga menjadi indikator daya saing organisasi di pasar global. Berdasarkan data *World Economic Forum* tahun 2023, negara-negara dengan produktivitas kerja tinggi menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang lebih stabil dan berkelanjutan, dimana faktor-faktor seperti teknologi, manajemen sumber daya manusia, dan budaya organisasi menjadi penentu utama tingkat produktivitas.

Peningkatan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor internal mencakup aspek kepemimpinan, sistem manajemen, lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan motivasi kerja. Sementara faktor eksternal meliputi kondisi ekonomi, regulasi pemerintah, persaingan pasar, dan perkembangan teknologi. *International Labor Organization* (ILO) menyoroti bahwa organisasi yang berhasil meningkatkan produktivitasnya adalah mereka yang mampu mengintegrasikan faktor-faktor tersebut secara efektif, dengan penekanan khusus pada pengembangan sumber daya manusia dan implementasi sistem manajemen yang adaptif.

Semangat kerja menjadi elemen vital dalam meningkatkan produktivitas, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman *et al.* (2020) terhadap 500 karyawan di sektor manufaktur menunjukkan bahwa terdapat

korelasi positif sebesar 0.78 antara semangat kerja dan produktivitas, dimana karyawan dengan semangat kerja tinggi menghasilkan output 35% lebih tinggi dibandingkan rekan kerja dengan semangat kerja rendah. Hal ini diperkuat oleh studi Wilson (2022) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang berhasil meningkatkan semangat kerja karyawannya mencatatkan peningkatan produktivitas rata-rata sebesar 28% dalam kurun waktu dua tahun.

Pengaruh signifikan semangat kerja terhadap produktivitas dapat dijelaskan melalui manifestasinya dalam perilaku kerja sehari-hari. Karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan tingkat kehadiran lebih baik, inisiatif lebih kuat dalam menyelesaikan tugas, dan kesediaan lebih besar untuk bekerja sama dalam tim. Studi komparatif oleh Chen dan Zhang (2021) di lima negara Asia mendemonstrasikan bahwa organisasi yang secara konsisten menerapkan program peningkatan semangat kerja berhasil menekan tingkat absensi hingga 40% dan meningkatkan efisiensi kerja tim sebesar 45%. Temuan-temuan ini menggarisbawahi pentingnya semangat kerja sebagai katalis dalam mendorong produktivitas organisasi (Chen dan Zhang, 2021).

Kecerdasan emosional merupakan komponen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Manusia mempunyai emosi yang apabila emosi itu tertuju kepada hal yang positif maka akan memberikan hasil yang baik, begitu juga sebaliknya, apabila emosi manusia itu tertuju kepada hal yang negatif maka hasil yang diperoleh juga buruk. Hal ini lah yang disebut dengan kecerdasan emosional. Menurut Goleman dalam Casmini (2017) Kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang

semuanya itu akan mempengaruhi seseorang dalam bertindak dalam kehidupannya.

Daniel Goleman menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi.” Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa IQ sudah berkembang 50% sebelum usia 5 tahun, 80% berkembangnya sebelum 8 tahun, dan hanya berkembang 20% sampai akhir masa remaja, sedangkan kecerdasan emosi dapat dikembangkan tanpa batas waktu. (Mangkunegara, 2018) Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2017) tentang pengaruh kecerdasan emosional yang mempunyai variabel-variabel kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kelima variabel kecerdasan emosional tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Peran KUD dalam pembangunan ekonomi pedesaan semakin strategis dengan diversifikasi usaha yang mencakup perdagangan eceran sarana produksi pertanian dan jasa transportasi. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (2023), KUD berkontribusi rata-rata 35% dalam distribusi pupuk bersubsidi di tingkat desa dan memfasilitasi 42% kebutuhan transportasi hasil pertanian. Keberadaan unit simpan pinjam sebagai usaha tambahan juga memperkuat fungsi KUD sebagai pendukung permodalan bagi petani dan pelaku usaha kecil di pedesaan, dengan tingkat penyaluran kredit mikro mencapai Rp 12 triliun pada tahun 2023.

Peningkatan jumlah koperasi yang telah terbentuk dan berkembang di tengah masyarakat Indonesia dari waktu ke waktu. Salah satunya adalah Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari merupakan badan usaha yang menjalankan beberapa jenis usaha. Koperasi Unit Desa (KUD) Bangun Bonai Lestari merupakan salah satu badan usaha koperasi yang memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan di Desa Bonai, Kecamatan Rambah. KUD ini mengelola enam unit usaha yang terintegrasi untuk memperkuat sistem pangan dan ekonomi masyarakat desa.

Unit pembesaran ikan air tawar berkontribusi dalam penyediaan protein hewani bagi masyarakat desa melalui budidaya ikan yang berkelanjutan. Unit perdagangan eceran bahan harian berperan penting dalam menjamin ketersediaan dan akses terhadap bahan pangan pokok dengan harga yang terjangkau. Unit perdagangan eceran tanaman dan bibit tanaman mendukung kemandirian pangan melalui penyediaan bibit berkualitas untuk pertanian keluarga dan petani lokal. Unit perdagangan eceran pupuk memastikan ketersediaan pupuk untuk meningkatkan produktivitas pertanian desa. Unit angkutan bermotor barang memperlancar distribusi hasil pertanian dan bahan pangan dari dan ke desa, sedangkan unit simpan pinjam memberikan dukungan permodalan bagi petani dan pelaku usaha pangan skala kecil.

Melalui integrasi keenam unit usaha tersebut, KUD Bangun Bonai Lestari berperan aktif dalam memperkuat rantai pasok pangan, meningkatkan produksi pertanian lokal, dan menjamin akses pangan bagi masyarakat desa, yang pada akhirnya berkontribusi pada terwujudnya ketahanan pangan di tingkat desa.

KUD menjalankan fungsi penting sebagai penyedia sarana produksi pertanian, termasuk bibit tanaman, pupuk, dan pestisida, serta berperan dalam sistem distribusi barang yang mendukung aktivitas ekonomi pedesaan melalui layanan angkutan barang dan unit simpan pinjam. Unit simpan pinjam KUD memainkan peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan desa melalui penyediaan modal usaha bagi petani dan pelaku usaha pertanian. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2023, unit simpan pinjam KUD mampu menyalurkan kredit sebesar Rp 850 juta kepada 120 petani untuk pembelian bibit unggul, pupuk, dan sarana produksi pertanian lainnya, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas pangan sebesar 25% dibandingkan tahun sebelumnya.

Program pembiayaan yang ditawarkan unit simpan pinjam KUD berkontribusi langsung terhadap peningkatan kapasitas produksi pangan desa. Melalui skema kredit dengan bunga terjangkau 0.8% per bulan dan masa tenggang yang disesuaikan dengan siklus panen, petani dapat mengoptimalkan penggunaan input pertanian dan menerapkan teknologi budidaya yang lebih baik. Hasil evaluasi menunjukkan 85% peminjam mengalami peningkatan hasil panen rata-rata sebesar 30%, yang secara langsung memperkuat ketahanan pangan di tingkat desa.

Setiap unit usaha di Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari dipimpin oleh seorang kepala bagian dan nantinya akan dipertanggung jawabkan kepada manajer divisi masing-masing unit usaha. Jadi setiap unit usaha dituntut agar pekerjaannya sesuai dengan harapan agar produktivitas terwujud, yaitu sesuai dengan kualitas dan kuantitas dan waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan berhubungan dengan rendahnya semangat kerja karyawan, ditandai dengan tingkat absensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan KUD Bangun Bonai Lestari Tahun 2021-2024

Keterangan	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Sakit	125	98	83	92	88	488
Izin	180	145	132	138	128	723
Alpa	45	32	28	25	20	150
Total Tahunan	350	275	245	255	23,6	1.361
Persentase	25,7%	20,2%	18,0%	18,7%	17,3%	100,0%

Sumber: KUD Bangun Bonai Lestari, 2024

Analisis absensi karyawan KUD Bangun Bonai Lestari tahun 2022-2024 menunjukkan tingkat absensi karyawan dari tahun 2020 - 2024 mencapai 17-25,7% absensi tahunan mengindikasikan adanya masalah dalam semangat kerja karyawan. Ada berbagai alasan penyebab absensi karyawan diantaranya karyawan sering mengambil cuti tanpa perencanaan ataupun karyawan sering terlambat tanpa alasan yang jelas.

KUD Bangun Bonai Lestari, yang beroperasi sejak tahun 2010 di Kecamatan Bonai, mengelola enam unit usaha utama dengan total 35 karyawan. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan manajer KUD pada Desember 2023, teridentifikasi adanya permasalahan kecerdasan emosional karyawan berupa penyelesaian tugas yang sering melewati *deadline*, terutama di unit perdagangan eceran bibit dan pupuk. Kondisi ini berdampak pada penurunan volume penjualan sebesar 18% dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel 1.2.
Data Keluhan Pelanggan KUD Bangun Bonai Lestari Tahun 2024

Bulan	Unit Simpan Pinjam	Unit Ditribusi	Total Keluhan	Rata-Rata
Januari	15	8	23	5 hari
Februari	18	10	28	5 hari
Maret	16	12	28	5 hari
April	20	13	33	5 hari
Mei	22	15	37	5 hari
Juni	25	18	43	5 hari
Juli	28	20	48	5 hari
Agustus	30	22	52	5 hari
September	32	25	57	5 hari
Oktober	35	27	62	5 hari
November	38	30	68	5 hari
Desember	40	32	72	5 hari

Sumber: KUD Bangun Bonai Lestari, 2024

Aspek kecerdasan emosional karyawan KUD Bangun Bonai Lestari juga menunjukkan beberapa kendala, ditandai dengan meningkatnya konflik internal antar unit usaha dan menurunnya kualitas layanan kepada anggota. Tabel 1.2 data internal KUD menunjukkan peningkatan keluhan pelanggan sebesar 30% sepanjang tahun 2024, terutama terkait pelayanan di unit simpan pinjam dan transportasi. Hal ini tercermin dari lamanya waktu penyelesaian komplain pelanggan yang mencapai rata-rata 5 hari kerja, jauh di atas standar 2 hari yang ditetapkan manajemen. Situasi ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam kemampuan karyawan untuk mengelola emosi dan membangun hubungan kerja yang efektif, baik dengan rekan kerja maupun pelanggan.

Produktivitas KUD Bangun Bonai Lestari mengalami penurunan signifikan selama tahun 2024, tercermin dari menurunnya kinerja operasional di semua unit usaha. Indikator utama penurunan ini meliputi keterlambatan pengiriman barang mencapai 40%, penumpukan permintaan pembiayaan yang

belum diproses hingga 35%, dan penurunan volume penjualan pupuk dan bibit sebesar 28%.

Tabel 1.3
Data Produktivitas KUD Bangun Bonai Lestari Tahun 2022-2024

Unit Usaha	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
Pembesaran Ikan Air Tawar (Kg)	2022	900	750	83,3%
	2023	850	780	68,2%
	2024	800	620	77,5%
Barang Harian (Juta Rp)	2022	80	65	81,3%
	2023	75	48	64,0%
	2024	70	52	74,3%
Tanaman dan Bibit (Juta Rp)	2022	50	40	80,0%
	2023	45	25	55,6%
	2024	40	30	75,0%
Pupuk (Kg)	2022	3.000	2.400	80,0%
	2023	2.500	1.500	60,0%
	2024	2.200	1.800	81,8%
Angkutan Bermotor Barang (trlp)	2022	50	35	70,0%
	2023	45	18	40,0%
	2024	40	25	62,5%
Simpan Pinjam (Juta Rp)	2022	180	140	77,8%
	2023	150	95	63,3%
	2024	130	100	76,9%

Sumber: KUD Bonai Lestari, 2024

Berdasarkan data produktivitas KUD Bangun Bonai Lestari selama periode 2022-2024, terlihat pola fluktuatif dalam kinerja berbagai unit usaha. Tahun 2022 menunjukkan performa yang relatif baik dengan rata-rata pencapaian di atas 70% untuk semua unit usaha. Unit pembesaran ikan air tawar mencapai 83.3% dari target 900 kg, sementara barang harian mencapai 81.3% dari target 80 juta rupiah. Unit tanaman dan bibit serta pupuk sama-sama mencapai 80% dari target masing-masing. Penurunan signifikan di tahun 2023 dimana semua unit usaha hanya mencapai 40-68% target mengindikasikan adanya masalah dalam produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, dan sistem manajemen kinerja mempengaruhi pencapaian target. Unit angkutan

bermotor barang yang hanya mencapai 40% menunjukkan tantangan terbesar dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian dan permasalahan, menjadi dasar pemikiran untuk penulis melakukan pengujian kembali dan mengkaji secara lebih dalam mengingat masih ditemukannya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang berkaitan dengan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pemaparan yang telah dijelaskan di atas merupakan hal yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada KUD Bangun Bonai Lestari)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari?
3. Apakah semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, serta tujuan penelitian tersebut, adapun manfaat dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan Teoritis yang diharapkan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan bagi mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Penulis berharap hasil penelitian ini benar-benar berguna bagi keperluan banyak pihak yang berkepentingan dengan penelitian yang mengambil garis besar penelitian ini.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran khususnya yang berminat

melakukan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumberdaya manusia serta dapat menambah literatur pada perpustakaan sehingga memberi manfaat bagi para pembaca

2. Kegunaan Praktis

Bagi koperasi, penelitian ini bermanfaat menambah khasanah ilmu bagi karyawan Koperasi Unit Desa Bangun Bonai Lestari serta untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di koperasi dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan yang optimal.

1.5 Sistematika Penulis

Adapun sistematika penulisan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran atau model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber

data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, instrument penelitian, terakhir disajikan bagaimana teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Attribution Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori atribusi mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider dalam (Arfan, 2019) yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang di tentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (Internal Forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha dan kekuatan eksternal (*ekstrenal Fprces*), yaitu faktor- faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Arfan, 2019).

Teori atribusi sendiri menjelaskan mengenai pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa yang ada disekitar mereka, yang di mana untuk mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi sendiri dijelaskan adanya perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa teori atribusi dengan melihat perilakunya maka akan dapat diketahui sikap atau karakteristik dari orang tersebut serta bisa juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi yang dialaminya. Perilaku yang dialaminya tersebut bisa disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh faktor internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali atau berasal dari dalam diri individu tersebut contohnya ciri kepribadian dan motivasi atau kemampuan. Perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang diyakini merupakan hasil dari sebab sebab luar atau berasal dari luar diri individu contohnya peralatan atau pengaruh sosial dari orang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Arfan, 2019).

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi, sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial,

nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Robbins juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya (Robbins dan Judge, 2017).

Dasar pengambilan *grand theory* pada penelitian ini untuk teori perilaku organisasi ini adalah fokus pembahasannya adalah terhadap kepentingan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang diharapkan pada tingkat dimana para karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih tinggi bagi organisasi. Dalam sebuah organisasi perilaku organisasi dipahami bagaimana tingkah laku dan interaksi seseorang di dalam sebuah organisasi tertentu. Perilaku ini didasari tentang bagaimana seseorang itu diberi pekerjaan, dididik, dilatih, diberi informasi, diberi perlindungan, dan dikembangkan dalam organisasi tersebut. Organisasi sendiri menurut Robbins dan Judge (2017) adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang secara sadar dan berkoordinasi memiliki fungsi yang relative berkelanjutan untuk tercapainya suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Penelitian ini menggunakan Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) sebagai *middle range theory*. Teori Keseimbangan atau *equity theory* dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Teori ini membangun kesadaran yang lebih luas terhadap dimensi penilaian masing-masing individu sebagai manifestasi keadilan yang lebih luas dibanding teori motivasi lainnya. Beberapa teori motivasi berasumsi bahwa perilaku seseorang muncul dan dikelola oleh usaha untuk membangun atau mempertahankan suatu keseimbangan psikologis batin. Ketika mengalami ketegangan psikologis atau bila tingkat stress kerja meningkat, kita termotivasi ke dalam tindakan untuk membangun kembali keseimbangan. Adams mengembangkannya lebih lanjut dengan fokus terhadap sisi keadilan antar individu dalam organisasi. (Adams, 1963) dalam Robbins dan Judge (2017).

Teori keseimbangan berfokus pada rasio input-output dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi kita terhadap organisasi; output segala sesuatu yang kita terima dari organisasi. Teori ini berasumsi bahwa individu cenderung mencari keseimbangan antara berbagai elemen dalam kehidupan mereka. teori ini dapat diinterpretasikan sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan, harapan, dan kepuasan karyawan dengan lingkungan kerja dan dukungan yang diberikan oleh organisasi. Teori keseimbangan memperlihatkan bagaimana

individu cenderung mencari harmoni antara berbagai elemen dalam kehidupan mereka, sebuah konsep yang dapat diterapkan dalam konteks pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi di lingkungan kerja. Dengan memberdayakan karyawan melalui pemberian otoritas, tanggung jawab, dan sumber daya, organisasi menciptakan keseimbangan antara kontrol hierarkis dan kemandirian karyawan. Sementara itu, dukungan organisasi yang memadai, termasuk dukungan manajerial dan sumber daya yang cukup, membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Dengan menggunakan teori keseimbangan sebagai kerangka kerja, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mencapai harmoni yang optimal antara memberdayakan karyawan dan menyediakan dukungan yang diperlukan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa puas dan berkinerja tinggi.

2.1.3 Semangat Kerja

Purwanto (2018), mendefinisikan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan- hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta

kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik (Haryanti, 2017). Sedangkan menurut Hasibuan (2018), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Haslay (2017) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2017). Menurut Syukria (2018) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2018) dimana semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan

sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.3.1 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2018).

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut menurut Hasibuan (2018) yaitu:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Gaji atau upah

Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

3. Status sosial pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

4. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Tujuan pekerjaan

Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Menurut Siswanto (2017) factor-faktor yang mempengaruhi dalam menciptakan semangat kerja karyawan yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara Pimpinan kerja sehari-hari yang langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.

2. Kepuasan karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya

Karyawan merasa semangat dalam bekerja karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

3. Suasana dan iklim kerja yang bersahabat

Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan langsung dengan pekerjaan.

4. *Reward*

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Hasibuan (2018), mengemukakan indikator semangat kerja yaitu:

1. Disiplin

Karyawan selalu menjalankan tugas-tuganya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Kerjasama

Terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyamam.

3. Prestasi kerja

Kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Absensi

Menunjukkan hal-hal sebagai berikut: menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Termasuk dalam hal ini adalah waktu yang hilang karena sakit, kevelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, baik diberi wewenang maupun tidak.

Menurut Siswanto (2017) indikator dalam menentukan semangat kerja karyawan yaitu:

1. Absensi

Menunjukkan hal-hal sebagai berikut: menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam hal ini adalah waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi, baik diberi wewenang maupun tidak.

2. Bekerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Disiplin

Sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

Menurut Ratnasari (2018) dalam jurnalnya yang meneliti tentang semangat kerja karyawann di Ramayana *Department Store* Cabang Kota Tanjung pinang menggunakan indikator semangat kerja yang dikutip dari pendapat Nitisemito (2017) yaitu:

1. Absensi

Menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya

2. Kerja sama

Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Kedisiplinan

Sikap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kebutuhan terhadap perintah-perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu seandainya tidak ada perintah.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam suatu permasalahan dengan melihat dari kondisi ideal suatu kebenaran atas dasar pembelajaran pengalaman dan penyesuaian lingkungan. Menurut Rose, (2018) mengemukakan bahwa kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang memiliki nilai dalam satu latar belakang budaya atau lebih (Murdianingsih, 2018). Super dan Cites dalam (Dalyono, 2018) mengemukakan definisi kecerdasan sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini

menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi di dalam lingkungannya yang kompleks (Setyaningrum *et al.*, 2018).

Emosi yaitu suatu perasaan yang mendorong individu untuk merespon atas rangsangan yang muncul dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya, sehingga individu dapat merasakan suatu perubahan sistem terhadap fisiologis dan psikologisnya dalam waktu yang cepat. Crow dalam Hartati, (2018) menyebutkan bahwa emosi merupakan keadaan pada diri individu yang bergejolak dimana berfungsi sebagai *inner adjustment* terhadap suatu lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan individu (Setyaningrum *et al.*, 2018). Menurut Ibda dalam Yusuf, (2019), emosi merupakan suatu perasaan dengan pikiran-pikiran khasnya, keadaan biologis dan psikologis, serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi berperan dalam pengambilan sebuah keputusan yang menentukan kesejahteraan dan keselamatan individu atau sekelompok orang (N. P. L. Y. P. Sari & Antari, 2020).

Kecerdasan emosional adalah dua buah produk dan dua keterampilan utama, yaitu keterampilan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri yang termasuk dalam kompetensi personal dan yang kedua adalah keterampilan kesadaran sosial dan keterampilan manajemen hubungan sosial yang termasuk dalam kompetensi sosial. Kompetensi personal lebih terfokus pada diri sendiri sebagai seorang individu, sedangkan kompetensi sosial lebih terfokus pada suatu hubungan kepada orang lain Bradberry & Greaves, (2017). Menurut Engle & Patton, (2021), kecerdasan emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan

dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja. Menurut (Setyaningrum *et al.*, 2018), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Muhammad Adnan Alkatiri, (2021) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain membedakan satu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir dan berperilaku seseorang. Kecerdasan emosi adalah kemampuan yang menyinggung kapasitas untuk memahami perasaan sendiri dan sensasi orang lain, kapasitas untuk memacu diri sendiri dan kapasitas untuk mengawasi perasaan dengan baik dalam diri sendiri dan terlibat dengan orang lain (Cherniss & Goleman, 2020).

2.1.4.1 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Angelica *et al.*, (2020), yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada

pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Ketrampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasidan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam tim.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia sebab merupakan pilar utama dari kinerja dan akan terwujud jika pegawai memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas memiliki makna yang berkaitan dengan kata “produksi” dan “produktif”. Kata produktif adalah kata sifat

yang diberikan pada sesuatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, “produksi” merupakan jumlah hasil yang dicapai “produktivitas” berkaitan dengan cara pencapaian produksi (Sinungan, 2017).

Bila kita berbicara masalah produktivitas kerja maka tentu tertuju pada output atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Pegawai yang merasa puas secara alamiah akan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka (*output*). Meningkatnya *output* kerja merupakan istilah lain dari apa yang disebut sebagai produktivitas kerja. Dalam jurnal Christine Lydia Sumampouw, Yuniarsih (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

Menurut Hasibuan (2018), produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara output dengan input, dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Pendapat lain mengenai pengertian produktivitas kerja dikemukakan oleh Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2019), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Mathis dalam Yuli (2020) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan

kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal-hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018), produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja, maka dapat dikemukakan bahwa produktivitas merupakan suatu perbandingan antara target dan realisasi yang dicapai karyawan. Produktivitas kerja merupakan gejala dari prestasi pegawai, dimana jika pegawai tersebut produktif, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut berprestasi. Dengan demikian produktivitas kerja pegawai berkaitan dengan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

2.1.5.1 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Rivai & Sagala (2018) menyebutkan secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menentengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada saran / tujuan.

2.1.5.2 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2020):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Mutu

Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi, serta upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi kriteria tersebut.

4. Efisiensi

Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan, serta upaya berkelanjutan untuk mengoptimalkan proses kerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel berikut:

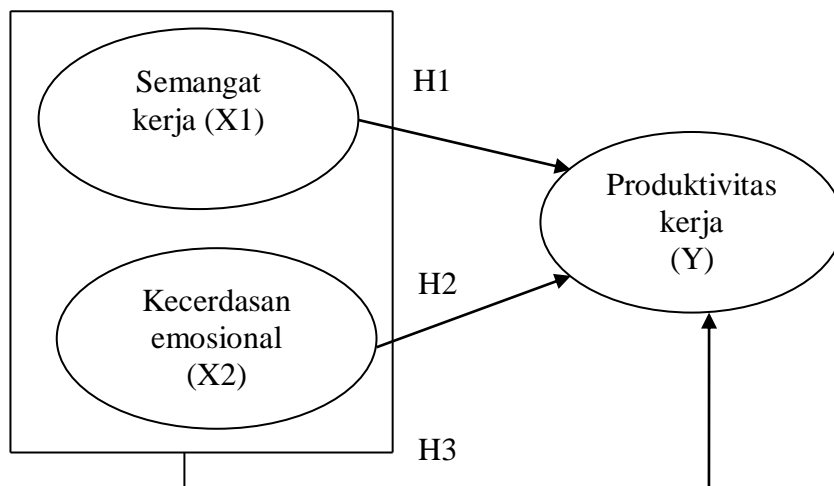
Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
Umami Kultsu, 2024	Pengaruh kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Baik Institute	Variabel independen: kecerdasan emosional dan semangat kerja. Variabel dependen: produktivitas kerja	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
Irwan, I., & Latief, F. (2023).	Peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi	Variabel independen: disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi Variabel dependen: produktivitas kerja	disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
Parhanuddin <i>et al</i> , 2023	Kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja guru SD Di Lombok Timur	Variabel independen: Kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin kerja Variabel dependen: produktivitas kerja	Kecerdasan emosional, lingkungan kerja, disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
Devie, et al., 2023	Analisis Pengaruh Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Pemerintah Kota Surabaya	Variabel independen: Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Variabel dependen produktivitas kerja	Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Zakariya & Hidayati (2024).	Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik	Variabel independen: Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Variabel dependen produktivitas kerja	Semangat kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Sari & Ubaidillah (2024)	Pengaruh Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Multi Teknik Telaga Indonesia di Sidoarjo	Variabel independen: Kompetensi Karyawan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Variabel dependen produktivitas kerja	Semangat Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber: Google Scholar, 2023-2024

2.2. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian dapat digambarkan kerangka berpikirnya sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis ini akan di uji kebenarannya dengan analisis yang sesuai dengan permasalahan. Dari Pengujian tersebut akan diperoleh jawaban yang sebenarnya dengan didasari data dan fakta. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1 : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.
- H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.
- H3 : Semangat kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa Bonai Lestari yang membahas tentang pengaruh semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari. Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Januari sampai dengan April 2025.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dikelola dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Unit Desa Bonai Lestari yang berjumlah 35 orang.

3.2.2. Sampel

Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2018) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Apabila dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian/sample jenuh, yaitu jumlah 35 orang karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2019) adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara ataupun hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Hasil pengisian kuesioner dari responden ini digunakan untuk mengukur pengaruh dari semangat kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang diperoleh merupakan gambaran umum organisai, struktur organisasi, komposisi karyawan dan lainnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Pengambilan data yang dilakukan dengan cara pengambilan langsung kelokasi dengan tujuan meninjau permasalahan yang akan diteliti.

2. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan disebarakan secara tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai

kenyataan. Penyebaran kuesioner dapat disebarakan secara langsung. Peneliti membutuhkan pengumpulan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah semangat kerja dan kecerdasan emosional, sedangkan variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja. Kuesioner didesain menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk pengukuran atas jawaban dari pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian dengan cara memberikan skor pada setiap item jawaban. Skor yang diberikan kepada setiap jawaban responden sebagai berikut:

Tabel.3.1
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019)

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh. Pada penelitian ini menggunakan data dokumen yang diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu, artikel, maupun buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini terkait semangat kerja dan kecerdasan emosional dan produktivitas kerja.

3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti, diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini terdiri: semangat kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jenis Pengukuran
Semangat kerja (X1) adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.	1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Prestasikerja 4. Absensi Hasibuan (2018)	Ordinal
Kecerdasan emosional (X2) adalah kemampuan untuk merasakan kejujuran dalam hati yang menjadi pusat prinsip untuk mampu memberikan rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.	1. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>) 2. Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>) 3. Motivasi (<i>Self Motivation</i>) 4. Empati (<i>Empathy/Social awareness</i>) 5. Ketrampilan Sosial (<i>Relationship Management</i>) Angelica <i>et al.</i> , (2020)	Ordinal
Produktivitas (Y) adalah sebagai perbandingan antara output dengan input, dimana <i>output</i> -nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Mutu 4. Efisiensi Sutrisno (2020)	Ordinal

Sumber: Data Olahan, 2024

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2018), instrumen adalah alat pada waktu peneliti menggunakan sesuatu metode. Menurut Arikunto (2018), Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Langkah-langkah dalam penyusunan instrumen penelitian menurut Sutrisno (2018) sebagai berikut:

1. Mendefinisikan Konstrak adalah langkah pertama yang membatasi variabel yang akan diukur.
2. Menyidik Faktor adalah langkah kedua dengan menyidik faktor-faktor yang menyusun konstrak, yaitu variabel menjadi faktor-faktor subvariabel.
3. Menyusun butir-butir pertanyaan adalah langkah ketiga dengan menyusun butir-butir pertanyaan yang mengacu pada faktor-faktor yang berpengaruh dalam penelitian. Untuk menyusun butir-butir pernyataan, maka faktor-faktor tersebut dijabarkan menjadi kisi-kisi instrumen peneliti yang kemudian dikembangkan dalam butir-butir soal atau pernyataan.
4. Konsultasi/Kalibrasi Ahli (*Expert Judgement*) Setelah butir-butir pernyataan tersusun, langkah selanjutnya adalah mengkonsultasikan pada ahli atau kalibrasi ahli. yang terdiri dari dosen pembimbing.

3.7 Uji Kelayakan Angket

Uji coba instrumen dilakukan sebelum angket diberikan kepada responden. Tujuan dari ujicoba instrumen ini adalah untuk menghindari pernyataan yang kurang jelas maksudnya, menghilangkan kata-kata yang sulit dijawab, serta mempertimbangkan penambahan dan pengurangan item.

1. Uji Validitas Instrumen (tingkat kesahihan butir)

Menurut Arikunto (2018), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen tertentu. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Uji validitas atau kesahihan butir harus melalui beberapa langkah sebelum menyatakan bahwa butir instrumen tersebut sah atau gugur, dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 18. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Suharsimi (2018), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut arikunto (2018) bahwa pengujian reliabilitas dengan teknik Alpha dilakukan untuk jenis data angket atau bentuk uraian. Untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus alpha *Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam menganalisis data, peneliti melakukannya dengan cara deskriptif yaitu dengan cara menghimpun data, mengklasifikasikan data dan menginterpretasikan, serta dianalisis sehingga memberikan kesimpulan yang jelas dan objektif terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2019). Kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
- Rs = Rata-rata skor jawaban responden
- N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
82% - 100%	Sangat baik
72% - 81.99%	Baik
65% - 71.99%	Cukup baik
55% - 64.99%	Kurang baik
0% - 54.99%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono, 2019

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji dasar klasik untuk model persamaan regresi berganda agar persamaan yang di hasilkan tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimatot/BLUE*). Adapun uji asumsi kalsik yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang di miliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai Sig. Pada uji kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,5 (Sig.>0,05), maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Sugiyono (2019), di gunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidak samaan varians residul dari satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residul dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap, maka di sebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dengan melakukan uji scatterplot. Menurut Sugiyono (2019), uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang di timbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas menurut Sugiyono (2019), bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari

satu. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa multikolinieritas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Uji multikolinieritas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF <10, tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu semangat kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dengan variabel dependen produktivitas (Y). Dalam penelitian ini menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas kerja
- a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0
- b = Koefisien regresi dari variabel bebas
- X₁ = Semangat kerja
- X₂ = Kecerdasan emosional
- e = Error

3.8.4 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2019), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

1. 0 : Tidak ada Korelasi
2. 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
3. 0,50 : Korelasi moderat
4. 0,51 s.d.0,99 : Korelasi kuat
5. 1,00 : Korelasi sempurna.

Adapun rumus koefisien determinasi menurut Sugiyono (2019) yaitu :

$$KP = (R_{x_1,x_2,y})^2 \times 100\%$$

Nilai KP pada persamaan di atas menunjukkan seberapa besar nilai variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 mempengaruhi nilai variabel terikat y . Nilai $(1 - KP)$ akan menunjukkan persentase besarnya pengaruh faktor-faktor lain di luar faktor yang ada pada variabel bebas, dalam mempengaruhi variabel terikat y .

3.8.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p -value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2019).

b. Uji F

Uji statistik F mengukur *goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05 (Ghozali, 2019). Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2019).