



Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review Manajemen Perubahan Organisasi)

Jumawan^{1*}, Hadita², Aprilia Rizki Utami³, Lattifah Rahmaviani⁴, Nia Nurfitri⁵, Pradhana Arief Syahputra⁶, Ricka Bonita⁷, Sarifah Robbiatul Adawiah⁸

¹Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id

²Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: hadita.universitas@gmail.com

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: apriliautami223@gmail.com

⁴Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: rahmavianilattifah@gmail.com

⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: nianurfitri17@gmail.com

⁶Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: pradhanasyahputra00@gmail.com

⁷Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: rickabonitaa28@gmail.com

⁸Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: sarifahra@gmail.com

*Corresponding author: Jumawan¹

Abstrak: Definisi Manajemen Perubahan Organisasi adalah suatu proses, usaha, atau transformasi dari satu hal ke hal lainnya. Dengan demikian, manajemen perubahan dapat dipahami sebagai upaya atau pendekatan yang dilakukan secara sistematis, terstruktur dan diterapkan untuk membantu individu dan kelompok. Penelitian dan artikel terkait sangat penting dalam penelitian dan publikasi akademik. Artikel ini membahas pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Survei literatur tentang beban kerja, kecerdasan emosional dan manajemen perubahan organisasi. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk dapat merumuskan hipotesis tentang pengaruh antar variable yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian literatur adalah: 1) Beban Kerja mempengaruhi Produktivitas kerja. 2) Kecerdasan Emosional mempengaruhi Produktivitas Kerja.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional

PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan saat ini, dunia usaha berupaya melakukan adaptasi untuk bersaing dengan persaingan global. Pesatnya perkembangan teknologi memberikan tantangan terbesar bagi dunia usaha: mencapai efisiensi inovasi yang lebih tinggi untuk mampu menegaskan posisinya dalam persaingan kompetitif antar dunia usaha. Tentu saja hal ini mengharuskan setiap bisnis melipatgandakan upayanya untuk bertahan. Dinamika ini tentunya juga memberikan dampak yang cukup signifikan bagi para karyawan, karena mereka tentunya merupakan motor penggerak perusahaan. Setiap karyawan harus lebih bertekad dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Fenomena ini tentunya akan menambah beban kerja pegawai karena adanya tekanan untuk bekerja lebih efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian

Dalam dunia usaha khususnya dunia perbankan, industri perbankan mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam menunjang pembangunan perekonomian negara. Hal ini menuntut karyawan untuk bekerja secara efisien, produktif dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Lembaga jasa keuangan, salah satu peran nyata industri perbankan adalah memberikan permodalan kepada pihak-pihak yang membutuhkan modal usaha melalui usaha mikro, kecil, dan menengah. Dengan menyalurkan modalnya ke sektor riil masyarakat, maka secara tidak langsung perbankan turut berperan dalam menggerakkan roda perekonomian Masyarakat (Patricia 2021).

Artikel ini membahas pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional, terhadap Produktivitas Kerja, suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumberdaya Manusia, Mata Kuliah Manajemen Perubahan Organisasi.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?.
2. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?.
3. Apakah Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ?.

KAJIAN TEORI

Produktivitas

Menurut Danang Sunyoto (2012:41) Secara filosofis produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan berpikir bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. (Suleman Hsb and Fitriyanti 2020).

Menurut (S and Ekonomi 1945) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

- a. Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi, sirkulasi udara yang baik, sarana ibadah yang baik, dll. akan berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja.
- b. Komunikasi Unsur ini memberikan keberanian pada karyawan untuk mengungkapkan pendapat atau perasaannya. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan manajer dan antar karyawan akan menciptakan semangat dalam bekerja.
- c. Kesehatan Dalam setiap pekerjaan, faktor kesehatan memegang peranan penting karena tanpa kesehatan yang baik Anda tidak akan dapat bekerja secara maksimal. Kesehatan di sini tidak hanya sehat secara jasmani tetapi juga sehat secara rohani, sehingga perlu adanya fasilitas yang menunjang kedua faktor tersebut seperti fasilitas P3K dan tempat ibadah⁶⁴
- d. Mencoba untuk meningkatkan produktivitas. Menurunnya tingkat produktivitas tenaga kerja terutama disebabkan oleh berkurangnya semangat dan minat dalam bekerja, oleh

karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, baik dari segi ketelitian kerja, keterampilan dan perhatian terhadap setiap detailnya.

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (2005: 281) Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (kuantitas barang dan jasa) dan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll.) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut.(Ibnu et al. 2021).

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk meningkatkan hasil yang dicapai
- b. Pikiran bekerja
- c. Pengembangan Pribadi
- d. Kualitas
- e. Efektif. (Sujadi et al. 2021).

Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan berpikir bahwa kehidupan hari esok akan lebih baik dari hari ini (Wahyuningsih 2018).

Dimensi atau indikator produktivitas kerja adalah

- a. Kemampuan untuk melakukan tugas
- b. Selalu meningkatkan hasil
- c. Motivasi pribadi mencakup etos kerja dan hasil yang dicapai saat ini
- d. Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan penuh harapan terhadap apa yang akan dihadapi
- e. Meningkatkan mutu dan kualitas
- f. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan. (Engel 2017).

Produktivitas Kerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Suleman Hsb and Fitriyanti 2020), (Ibnu et al. 2021) dan (Sujadi et al. 2021).

Beban Kerja

Menurut Hart & Staveland (1988) dalam Tarwaka (2011) menyatakan Beban kerja tersebut merupakan hasil interaksi antara persyaratan tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja dengan keterampilan dan kognisi pekerja. (Maemunah et al. 2022).

Dimensi atau indikator beban kerja adalah untuk mengetahui beban kerja seorang pegawai diperlukan untuk indentifikasi. Adapun indikatornya antara lain yaitu:

- a. Kondisi tenaga kerja
- b. Waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai. (Qoyyimah, Abrianto, and Chamidah 2020)

Menurut Hutabarat (2017:104), mendeskripsikan bahwa “Beban kerja adalah serangkaian kegiatan kerja yang harus dilakukan oleh suatu departemen dalam suatu organisasi atau oleh orang yang berwenang dalam jangka waktu tertentu”. (Syarifah and Ferils 2023a).

Dimensi atau Indikator dari beban kerja adalah :

- a. target yang dapat dicapai
- b. kondisi pekerjaan
- c. standart pekerjaan. (Rahayu and Rushadiyati 2021)

Menurut Riggio (2000:250) menyatakan Beban kerja mengacu pada tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres, seperti pekerjaan yang memerlukan kerja cepat, menghasilkan sesuatu, dan tetap fokus dalam menghadapi stres kerja (Melati et al. 2015).

Dimensi atau Indikator beban kerja adalah:

- a. Kondisi kerja
- b. Penggunaan waktu kerja

c. Target yang dapat dicapai. (Ahmad, Tewal, and Taroreh 2019).

Beban Kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Maemunah et al. 2022), (Syarifah and Ferils 2023a), (Melati et al. 2015), (Qoyyimah et al. 2020), Rahayu & Rushadiyati, 2021), (Ahmad et al. 2019).

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000), Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri dan mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak membesar-besarkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mencegah stres sehingga melumpuhkan kemampuan berpikir, menunjukkan simpati dan berdoa. (Anam and Ardillah 2016).

Adapun dimensi dan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri adalah mengetahui situasi, preferensi, sumber daya, dan intuisi Anda sendiri.
- b. Pengaturan diri adalah pengelolaan emosi untuk memudahkan pencapaian tujuan dengan mengatur kondisi, motivasi, dan sumber daya diri.
- c. Motivasi diri adalah kecenderungan emosional yang memudahkan tercapainya suatu prestasi atau tujuan.
- d. Empati adalah kecerdasan bagaimana individu membaca emosi, kebutuhan, kesukaan, dan emosi orang lain.
- e. Keterampilan sosial adalah kecerdasan untuk menerima tanggapan yang diinginkan dari orang lain. (WIBOWO 2017)

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2001), Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan untuk memantau dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain dan menggunakan emosi tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan seseorang. (Setyowati 2010).

Dimensi atau Indikator Kecerdasan Emosional adalah:

- a. Mengenali emosi diri
- b. Mengelola emosi
- c. Menginspirasi diri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membangun hubungan. (Lansart, Tewal, and Dotulong 2019)

Menurut Patton (1998) Kecerdasan Emosional berarti mempelajari tentang emosi secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan yang efektif, dan sukses di tempat kerja (ORGANISASI 2012).

Dimensi atau indikator Kecerdasan Emosional yaitu:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengendalian diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Keterampilan sosial. (Hartaroe, Mardani, and Abs 2016)

Kecerdasan Emosional sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Anam and Ardillah 2016), (Hartaroe et al. 2016) dan (Lansart et al. 2019).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Sebelumnya	Persamaan Dengan Artikel Ini	Dengan Perbedaan Dengan Artikel Ini	Dengan Artikel Ini
1	(Kanali 2017), (Mahmudah And Oktaviani 2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kerja Dan Pegawai Terhadap	Kecerdasan Lingkungan Komitmen Terhadap	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas

		Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya	Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan
2	(Maemunah Et Al. 2022), (Astari 2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai
3	(Asnora 2020), (Sabir, Abdullah, And Ahri 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan.	Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kecerdasan Emosional Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Mahasiswa Profesi Dokter Gigi Di RSGMP UNHAS	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Dan Kelelahan Kerja
4	(Ariani, Ratnasari, And Tanjung 2020), (Mukrimaa Et Al. 2016)	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Kerja (Burnout) Dan Kinerja Personel Polres Barito Selatan Di Buntok	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Kerja Dan Produktivitas Kerja
5	(Mukrimaa Et Al. 2016), (Annisa Miftahul Maghfiroh, Frenrika, And Roosallyn 2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung	Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
6	(Annisa Miftahul Maghfiroh Et Al. 2023), (Annisa Miftahul Maghfiroh Et Al. 2023)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Matahari Duta Plaza Denpasar	Pengaruh Kepercayaan Diri, Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
7	(Kanali 2017), (Ameliya And Widyatama 2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	Pengaruh Beban Kerja Dan Turnover Terhadap Produktivitas Karyawan Line 2 G2rn Pt Omron	Pengaruh Lingkungan Kerja Komitmen Pegawai Dan Turnover Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah
8	(Studies 2021), (Mahmudah And Oktaviani 2023),(Anggina Maghfira,	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya	Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hokkan

	Harahap, And Rifa'i (2023)	Matahari Denpasar	Duta Plaza				Deltapack Branch Kampar 1	Industri
9	(Syarifah And Ferils 2023a),(Pt Et Al. 2020), (Kerja, Kerja, And Pelatihan 2016)	Pengaruh Dan Emosional Produktivitas Karyawan	Beban Kerja Kecerdasan Terhadap Kerja	Plaza	Pengaruh Emosional Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja	Kecerdasan Dan Terhadap Kerja	Pengaruh Kerja, Kerja, Pada Kerja	Disiplin Lingkungan Dan Pelatihan Produktivitas
10	(Syarifah And Ferils 2023b) (Eka And Sugiarto 2022), (Hadriansyah 2021), (Kumbadewi, Luh Sri,, I Wayan Suwendra 2021)	Pengaruh Emosional Lingkungan Terhadap Karyawan Budaya Buleleng	Kecerdasan Dan Kerja Kinerja Pada Dinas Kabupaten		Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kelelahan Kerja (Burnout) Dan Kinerja Personel Barito Selatan Di Buntok		Pengaruh Pengalaman Upah, Lingkungan Terhadap Karyawan	Umur, Kerja, Dan Produktivitas

*Ket variabel: Produktivitas Kerja=Produktivitas Kerja karyawan; Beban Kerja = Beban Kerja; Kecerdasan Emosional= Komunikasi; dan x3= Kecerdasan Emosional.

METODE PENULISAN

Artikel ilmiah ini menggunakan Mendelay, Google Scholar, dan variable sumber media online lainnya untuk meneyelidiki teori serta ikatan antara Beban Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian kuantitatif ini berniat untuk menguraikan terkaitan Beban Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Metode penelitian ini adalah metode ilmiah untuk mendapatkan informasi serta tujuan tertentu. Metode ilmiah merupakan metode, proses, model, pendekatan, alat, dan langkah-langkah yang dilakukan secara sistematis, logis, dan obyektif untuk mencapai kebenaran ilmiah (Milasari et al. 2021).

PEMBAHASAN

Berdasarkan teori yang relavan dan penelitian sebelumnya, berikut pembahasan artikel tinjauan pustaka yang berfokus pada manajemen perubahan organisasi.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Teknik analisis beban kerja, yang dikenal sebagai analisis beban kerja, melibatkan penggunaan rasio atau panduan staf standar untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia. Analisis beban kerja melibatkan perhitungan yang mencakup tiga aspek utama, yaitu fisik, mental, dan pengukuran waktu. Aspek fisik mencakup penilaian beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia. Dalam hal ini, perhitungan mempertimbangkan sejauh mana pekerjaan memerlukan tenaga dan daya tahan fisik karyawan. Aspek mental melibatkan penilaian beban kerja dengan mempertimbangkan faktor-faktor psikologis. Ini mencakup perhitungan seberapa besar tekanan mental yang terlibat dalam pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan memerlukan pemikiran, analisis, dan kreativitas mental. Sementara itu, aspek pengukuran waktu lebih berfokus pada penggunaan waktu dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup perhitungan seberapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berbeda (Adi pradana, 2008).

Adapun Faktor yang mempengaruhi beban kerja Menurut Rodahl (1989) dan Manuba (2000), dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor – faktor sebagai berikut :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas - tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas – tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis, ketiga aspek ini disebut wring stressor.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi baban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor – faktor tersebut dapat diperoleh indikator – indikator dari variable beban kerja sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

- a. Tugas – tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- b. Tugas – tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat
- d. Kerja secara bergilir
- e. Pelimpahan tugass dan wewenang

2. Faktor internal

- a. Faktor somatic (kondisi kesehatan)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan sebagainya).

Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya, didalam (Khairunisa Nur Baiti, Djumali 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Menurut (Soraya 2018), dalam skripsinya yang berjudul Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain, adalah:

- a. Tingkat upah
- b. Pengalaman dan ketrampilan para pekerja
- c. Pendidikan keahlian
- d. Usia pekerja
- e. Pengadaan barang
- f. Cuaca
- g. Jarak material
- h. Hubungan kerja sama antara pekerja
- i. Faktor manajerial
- j. Efektivitas jam kerja

Hal-hal yang harus direncanakan untuk Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah aspek penting dalam dunia pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Para ahli telah mengidentifikasi berbagai hal yang perlu direncanakan dan diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berikut adalah beberapa hal yang harus direncanakan berdasarkan pendapat para ahli:

- a. **Penetapan Tujuan yang Jelas:** Memiliki tujuan yang jelas dan terukur adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini membantu individu atau tim fokus pada hal-hal yang benar-benar penting.
- b. **Perencanaan Waktu:** Manajemen waktu yang efektif adalah kunci utama produktivitas. Anda harus merencanakan kegiatan Anda, mengatur prioritas, dan menghindari pemborosan waktu.
- c. **Pengaturan Lingkungan Kerja:** Memiliki lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir, dan bebas dari gangguan dapat meningkatkan produktivitas. Ini termasuk tata letak kantor, pencahayaan, dan kebersihan.
- d. **Manajemen Stres:** Mengelola stres adalah penting untuk menjaga produktivitas. Ini melibatkan teknik-teknik seperti meditasi, olahraga, atau bahkan cuti yang diambil secara berkala.
- e. **Penggunaan Teknologi:** Menggunakan alat dan aplikasi teknologi yang tepat dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja. Misalnya, penggunaan perangkat lunak manajemen proyek atau aplikasi kalender.
- f. **Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan:** Investasi dalam pengembangan keterampilan individu dapat meningkatkan produktivitas. Keterampilan yang relevan dengan pekerjaan harus diperbarui secara teratur.
- g. **Kepemimpinan yang Efektif:** Pemimpin yang efektif dapat memotivasi tim dan membantu mereka mencapai hasil yang lebih baik. Komunikasi yang baik dan dukungan dari pimpinan sangat penting.
- h. **Delegasi Tugas:** Belajar untuk mendelegasikan tugas kepada anggota tim yang kompeten dapat membantu mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.
- i. **Pengukuran Kinerja:** Melakukan pengukuran kinerja secara berkala dapat membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu perbaikan. Ini juga dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik.
- j. **Istirahat yang Seimbang:** Merencanakan istirahat yang seimbang adalah penting. Istirahat yang singkat antara tugas-tugas kerja dapat meningkatkan produktivitas jangka panjang.
- k. **Kerjasama Tim:** Berkolaborasi dengan anggota tim dan membagi tugas dapat.

Cara-cara meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan

Berikut adalah beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan pandangan Abraham Maslow:

- a. **Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis:** Kebutuhan dasar, seperti makanan, minuman, istirahat, dan keamanan fisik, harus terpenuhi terlebih dahulu. Pastikan bahwa lingkungan kerja menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang makan yang bersih dan tempat istirahat yang nyaman. Pastikan juga gaji dan manfaat karyawan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis mereka.
- b. **Keamanan dan Stabilitas Kerja:** Karyawan akan merasa lebih produktif jika mereka merasa aman dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk stabilitas pekerjaan, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, dan perlindungan terhadap risiko-risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja.
- c. **Kebutuhan Sosial:** Kebutuhan sosial mencakup interaksi sosial dan rasa keterlibatan dalam komunitas kerja. Membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan

- hubungan antar-karyawan yang positif dapat meningkatkan produktivitas. Aktivitas-aktivitas sosial di luar pekerjaan juga dapat membantu memenuhi kebutuhan ini.
- d. Pencapaian dan Pengakuan: Karyawan perlu merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai. Memberikan umpan balik positif, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga dapat membantu.
 - e. Pengembangan Pribadi: Kebutuhan akan pengembangan diri dan pemahaman akan potensi pribadi harus diperhatikan. Meningkatkan produktivitas karyawan melibatkan memberi mereka kesempatan untuk belajar, tumbuh, dan berkembang dalam pekerjaan mereka. Ini bisa melalui pelatihan, program pengembangan, atau penugasan yang menantang.
 - f. Pencarian Tujuan dan Arti Hidup: Maslow juga mencatat bahwa individu mencari arti dalam hidup mereka. Membantu karyawan mengaitkan pekerjaan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai yang lebih besar dapat meningkatkan motivasi. Diskusi tentang tujuan karir jangka panjang dan bagaimana pekerjaan saat ini mendukung tujuan tersebut juga dapat membantu.
 - g. Manajemen Konflik dan Stres: Konflik dalam lingkungan kerja dan stres dapat menghambat pemenuhan kebutuhan di semua tingkat hierarki. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan manajemen konflik yang efektif dan menyediakan dukungan untuk mengatasi stres.
 - h. Keseimbangan Kerja-Hidup: Memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka adalah faktor penting dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Ini termasuk menghormati waktu istirahat dan cuti, serta mempromosikan pola kerja yang sehat.

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2010:79) di dalam (Vay, Harahap, and Ritonga 2020) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu :

1. Tindakan Konstruktif
2. Percaya diri sendiri
3. Bertanggung jawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan kedepan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaganative, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2009) di dalam (Widodo and Prabowo 2018) adalah:

- a. Kemampuan; Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta profesionalisme dalam bekerja sehingga dengan adanya kemampuan diharapkan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan memanfaatkan produktivitas masing-masing sumber daya yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja; Dapat dilihat dari etos kerja yang dicapai satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

- d. Pengembangan diri; Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu; Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
- f. Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukkan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Manoppo, Tewal, and Trang 2021), (Jabatan, Kerja, and Kerja 2020) dan (Syarifah and Ferils 2023a).

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi mereka sendiri dan orang lain di sekitar mereka (Kurnia 2020). Adapun beberapa indikator kecerdasan emosional ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan mengenali emosi, Karyawan yang mampu mengenali dan memahami emosi mereka sendiri dan orang lain cenderung memiliki kecerdasan emosional yang tinggi
2. Kemampuan mengendalikan emosi, Karyawan yang mampu mengendalikan emosi mereka sendiri cenderung lebih mampu mengatasi stres, tekanan, dan konflik dalam lingkungan kerja
3. Kemampuan berempati, Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan berempati yang baik (Kurnia 2020).

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena emosi dapat mempengaruhi moral dan motivasi karyawan dalam bekerja (Kurnia 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut (Nasrullah n.d.), orang cenderung menganut gaya-gaya khas dalam menangani dan mengatasi emosi mereka, antara lain:

- a. Sadar diri, kejernihan pikiran mereka tentang emosi melandasi ciri-ciri kepribadian, mereka mandiri dan yakin akan batas-batas yang mereka akan bangun, Kesehatan jiwanya bagus dan cenderung berpendapat positif akan kehidupan.
- b. Tenggelam dalam permasalahan, mereka adalah orang-orang yang sering kali merasa dikuasai oleh emosi dan tak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hati mereka telah mengambil kekuasaan.
- c. Pasrah, meskipun banyak sekali orang-orang peka terhadap apa yang mereka rasakan, mereka cenderung menerima begitu saja suasana hati mereka.

Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan bermanfaat sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Khairunisa Nur Baiti, Djumali 2020).

Produktivitas kerja juga memberikan umpan balik pelaksanaan kerja yakni penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja untuk memperbaiki kinerja karyawan. (Pandi Afandi, 2016).

Produktivitas karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Sujadi et al. 2021).

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Kanali 2017), (Cahya, Firdaus, and Rinda 2019) dan (Vay et al. 2020).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, karya teoritis, karya sebelumnya yang relevan, dan pembahasan pengaruh antar variabel, kerangka berpikir untuk artikel ini adalah:

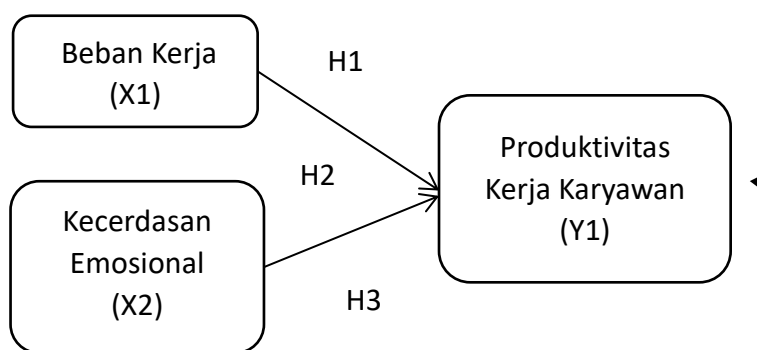


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Beban Kerja, dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Selain dari dua variabel exogen ini yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Motivasi: (Hamali 2013), (Rumondor 2013) dan (Rahmawati 2013).
- b) Stress Kerja: (Witjaksono 2013), (Zulkarnaen, Suarsa, and Kusmana 2018) dan (Kenny and Satrianto 2019).
- c) Gaya Kepemimpinan: (Latief 2015), (Satriadi 2017) dan (SUGIARTI 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

- 1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, selain dari Beban Kerja, dan Kecerdasan Emosional pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan selain yang varibel yang di teliti pada artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya ..., Bernhard .. Tawal, and Rita N. Taroreh. 2019. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):2303–1174.
- Ameliya, Syntiya, and Universitas Widyatama. 2022. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN TURNOVER TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN LINE 2 G2RN PT OMRON Berkembang Akan Menghadapi Tantangan Yang Berat . Hal Ini Terjadi Karena Dalam Era Ini Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Bintoro Dan Daryanto Maks." 20(1):526–38.
- Anam, Hairul, and Lia Ardillah. 2016. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Pemahaman Akuntansi." *JST (Jurnal Sains Terapan)* 2(1):40–47. doi: 10.32487/jst.v2i1.118.
- Anggina Maghfira, *Kiki Joesyiana, Harahap, and Arie Rifa'i. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar 1." 4(1):13–19.
- Annisa Miftahul Maghfiroh, Rusman Frenrika, and Allya Roosallyn. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung." *Bandung Conference Series: Business and Management* 3(1):226–33. doi: 10.29313/bcsbm.v3i1.6450.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. 2020. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):480–93. doi: 10.33373/dms.v9i3.2723.
- Asnora, Fadzil Hanafi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2):72–79. doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1551.
- Astari, Asnidar. 2017. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." 1–14.
- Cahya, Dedy Tri, Muhamad Azis Firdaus, and Rachmatullaily Tina Kartika Rinda. 2019. "Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2(1):48. doi: 10.32832/manager.v2i1.1865.
- Eka, Salma, and Agus Sugiarto. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 6(1):47.
- Engel. 2017. "Produktivits Kerja Karywan." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (2007):14–49.
- Hadriansyah, Muhamad. 2021. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KELELAHAN KERJA (BURNOUT) DAN KINERJA PERSONEL POLRES BARITO SELATAN DI BUNTOK." Vol 16 No.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung." *The Winners* 14(2):77. doi: 10.21512/tw.v14i2.647.
- Hartaroe, Brina Putri, Ronny Malavia Mardani, and M. Khoirul Abs. 2016. "Prodi Manajemen." 82–94.
- Ibnu, Universitas, Sina Uis, Jalan Teuku Umar, Lubuk Baja, Kota Batam-indonesia Telp, and Damkar Pemko Batam. 2021. "Universitas Ibnu Sina (Uis)." *Jurnal Jumka* 1(1):49–58.
- Ii, B. A. B. 2009. "Https://Www.Pinterpandai.Com/Pengertian-Dan-Contoh-Tentang-Usaha-Dagang-Ud/ Buchari Alma, Manajemen Bisnis Syariah, ALFABETA, Bandung, 2009, Hal.171 10." 10–39.
- Jabatan, Pengaruh Rotasi, Disiplin Kerja, and D. A. N. Beban Kerja. 2020. "TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE EFFECT OF ROTATION OF

- POSITION , DISCIPLINE OF WORK , AND WORK LOAD ON THE EMPLOYEE PRODUCTIVITY PENDAHULUAN Pada Era Globalisasi Saat Ini Kualitas Sumber Daya Manusia Sangat Mempunyai Dampak p Ada Bidang Usaha Di.” 9(3):480–93.
- Kanali, Ishak W. 2017. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.” *E-Jurnal Katalogis* 5(10):82–93.
- Kenny, Kenny, and Heri Satrianto. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(3):40. doi: 10.31253/pe.v17i3.185.
- Kerja, Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, and D. A. N. Pelatihan. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja.” 5(4):339–46.
- Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah. 2020. “Khairunisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah.” 04(01):69–87.
- Kumbadewi, Luh Sri,, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.” 9.
- Kurnia, Fadilla. 2020. “Pengaruh Kecerdasan.” *Fadilla* 1999(December):1–6.
- Lansart, Thea Azalia, Bernhard Tewel, and Lucky O. .. Dotulong. 2019. “The Effect Of Emotional Intelligence, Organizational Support and Organizational Justice On Employee Performance In The Organizational Bureau Of The Regional Secretariat Of The North Sulawesi Provincial Government.” *Journal EMBA* 7(4):5593–5602.
- Latief, A. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.” *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Unsam* 4(1):196972.
- Maemunah, Mei, Eny Nurnilawati, Rahma Widyawati, Istiningsih Istiningsih, Ridwan Wahyudi, Sri Mulyatun, and Widiyanti Kurnianingsih. 2022. “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Amikom Yogyakarta.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa* 19(01):104–12. doi: 10.29313/performa.v19i01.9727.
- Mahmudah, Ajeng Intan, and Nita Fauziah Oktaviani. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada UPT Puskesmas Tanjungjaya.” 1(4):233–51.
- Manoppo, Prilly Kurnia Putri, Bernhard Tewel, and Irvan Trang. 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado.” *Emba* 9(4):773–81.
- Melati, Putu, Purbaningrat Yo, Ida Bagus, and Ketut Surya. 2015. “Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia.” 4(5):1149–65.
- Milasari, Milasari, Ahmad Syukri, Badarussyamsi Badarussyamsi, and Ahmad Fadhil Rizki. 2021. “Filsafat Ilmu Dan Pengembangan Metode Ilmiah.” *Jurnal Filsafat Indonesia* 4(3):217–28. doi: 10.23887/jfi.v4i3.35499.
- Mukrimaa, Syifa S., Nurdyansyah, Eni Fariyatul Fahyuni, ANIS YULIA CITRA, Nathaniel David Schulz, د. غسان, Tukiran Taniredja, Efi Miftah. Faridli, and Sri Harmianto. 2016. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.” *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 6(August):128.
- Nasrullah, A. n.d. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Produktivitas Kerja.” *Repository.Uinjkt.Ac.Id* 1.
- ORGANISASI, KDAN. 2012. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap.” *Fokus Ekonomi* 01(1):86–97.
- Patricia, Cisneros Ortega Sara. 2021. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者におけ

- る健康関連指標に関する共分散構造分析Title.” 3(2):6.
- Pt, Karyawan, Satya Kisma, Usaha Kabupaten, Labuhanbatu Selatan, Agung Vay, Rezi Nasution, Junaidi Mustapa Harahap, and Nurhabibah Ritonga. 2020. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja.” 02(01):33–46.
- Qoyyimah, Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, and Siti Chamidah. 2020. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.” *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):11–20. doi: 10.24269/asset.v2i1.2548.
- Rahayu, Maulana Sidiq, and Rushadiyahati Rushadiyahati. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2):136–45. doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- Rahmawati, Desi. 2013. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung.” *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo* 1(1):1–16.
- Rumondor, Vico Wentr. 2013. “Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan.” *Jurnal EMBA* 1(4):1042–52.
- S, Ricky Aditya, and Fakultas Ekonomi. 1945. “Prodi Manajemen Surabaya.” 218–30.
- Sabir, S., R. Abdullah, and R. Ahri. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kecerdasan Emosional Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Mahasiswa Profesi Dokter Gigi Di RSGMP UNHAS.” *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 1(1):15–28.
- Satriadi, Dimas. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjung Pinang.” *Jurnal Benefita* 2(1):34–46.
- Setyowati, 2020. 2010. “HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN RESILIENSI PADA SISWA PENGHUNI RUMAH DAMAI Ana Setyowati, Dra. Sri Hartati, MS., Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si.” *Jurnal Undip* 1–25.
- Soraya, Anidia. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang.”
- Studies, Environmental. 2021. “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT MATAHARI DUTA PLAZA DENPASAR.” 11:192–201.
- SUGIARTI, CUCU. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Politikom Indonesiana* 4(1):40–52. doi: 10.35706/jpi.v4i1.2015.
- Sujadi, Dewiati, Ni Kadek, Ayu Fitriani, Made Yudi Darmita, Universitas Triatma Mulya, Universitas Triatma Mulya, and Universitas Triatma Mulya. 2021. “(Employee Work Productivity Assessed From Work.” 22(2):160–77.
- Suleman Hsb, Mhd, and Fitriyanti Fitriyanti. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru.” *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah* 3(1):42–53. doi: 10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849.
- Syarifah, Wana, and Muh Ferils. 2023a. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” 25(3):546–57.
- Syarifah, Wana, and Muh Ferils. 2023b. “Volume 25 Issue 3 (2023) Pages 546-557 FORUM EKONOMI : Jurnal Ekonomi , Manajemen Dan Akuntansi ISSN : 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online) Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” 25(3):546–57.
- Vay, Agung, Junaidi Mustapa Harahap, and Nurhabibah Ritonga. 2020. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya

- Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 02(01):33–36. Wahyuningsih, Sri. 2018. “149-284-1-Sm.” *Warta* .
- WIBOWO, CAHYO TRI. 2017. “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (Eq) Dan Kecerdasan Spiritual (Sq) Pada Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 15(1):1. doi: 10.20961/jbm.v15i1.4108.
- Widodo, Widodo, and Catur Hadi Prabowo. 2018. “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6(3). doi: 10.35137/jmbk.v6i3.224.
- Witjaksono, Andre Dwijanto. 2013. “Okta Wisudawati Harrisma Dan Andre Dwijanto Witjaksono; Pengaruh Stres Kerja ...” *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2):650–52.
- Zulkarnaen, Wandy, Abin Suarsa, and Rachmat Kusmana. 2018. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 2(3):151–77. doi: 10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177.