

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan lembaga yang dijalankan untuk menyediakan barang maupun jasa, sehingga dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka, dimana perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai hal tersebut, maka perlu adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang mumpuni di bidangnya. Di dalam perusahaan sendiri sumber daya manusia merupakan faktor utama berlangsungnya sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal dalam tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan tujuan *efektif* yang dapat dicapai dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan (Kartika, 2016). Ada beberapa tujuan pemeliharaan sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dimana salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sunyoto, 2015:278). Supaya menjamin tercapainya tujuan perusahaan maka aspek kemampuan

organisasi yang tercermin dari kemampuan sumber daya manusia yang selalu diukur untuk mengevaluasi produktivitas kerja karyawannya.

Menurut Sutrisno (2017:102) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik (Hasibuan, 2017:94). Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Marwansyah, 2016).

Produktivitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan sebab digunakan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin meningkat hasil yang diperoleh. Menurut Anoraga (2017:56) ada faktor - faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu faktor pendorong dan jaminan masa depan serta faktor hubungan industrial. Salah satu faktor pendorong dan jaminan masa depan yang menonjol adalah pengembangan karir, dimana pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya *skill* seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *skill* yang dimiliki

dan didapat maka semakin tinggi juga *skill* untuk meningkatkan produktivitas kerja tersebut.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir, yang disebut sebagai manajemen karir, yang diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi dalam bekerja dengan baik (Sinambela, 2019:409). Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilakukan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi *profit* dan *non profit* serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Pengembangan karir dapat terlihat dari seberapa besarnya kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan karyawan. Secara umum, proses pengembangan karir karyawan dapat dimulai dengan mengevaluasi hasil kerja. Perusahaan harus mampu mengarahkan potensi karyawan agar berkualitas karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya (Hutabarat, 2019). Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan dan merencanakan karir yang digunakan sebagai memaksimalkan tugas pokok dan fungsi perusahaan.

Supendy dan Harsum (2018) hubungan pengembangan karir dengan produktivitas sangat erat, dimana jika adanya program pengembangan karir, maka akan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga memacu karyawan dalam berkompetisi yang sehat, pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmita (2019), menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Perteka (2020) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana pengembangan karir akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia terhadap produktivitas kerjanya. Selain itu Nainggolan (2016) juga menyatakan dengan adanya kejelasan akan karirnya setiap tenaga kerja dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas maupun meningkatkan produktivitasnya agar mencapai karir setinggi-tingginya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pengembangan karir yang baik, maka produktivitas yang diperoleh akan baik juga demikian pula sebaliknya, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan produktivitasnya.

Selain pengembangan karir, disiplin kerja juga salah satu faktor penentu produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar aturan, tugas, wewenang yang diberikan kepadanya (Sopian, 2016). Disiplin adalah *prosedur* yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur* (Simamora, 2016:476). Perilaku disiplin karyawan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dibutuhkan untuk

dibentuk, sehingga diperlukan pembentukan perilaku disiplin kerja (Sukirman, 2016). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap untuk mentaati peraturan sesuai *prosedur* yang ada serta menerima sanksi apabila melanggar, dimana perilaku tersebut tidak muncul sendirinya melainkan dibentuk untuk disiplin.

Wirawan, dkk (2018) hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dimana terdapatnya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Hasil penelitian Usman (2016) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pertiwi (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, sikap disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi serta melaksanakan kewajiban sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat. Didukung dengan hasil penelitian menurut Asrori (2018) bahwa pentingnya disiplin kerja untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kecerdasan emosional juga salah satu faktor penentu produktivitas kerja karyawan. Kecerdasan emosional merupakan

kemampuan mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan dapat mengelola emosi diri dengan baik dalam membina hubungan dengan individu lain (Goleman, 2016). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk dan informasi emosional (Robbins, 2015:70). Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya dan dapat menghasilkan *optimalisasi* pada tugas pokok dan fungsi kerjanya (Kanali, 2017:83). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali, mendeteksi, mengelola serta mengendalikan emosi sehingga menghasilkan *optimalisasi* pada tugas pokok dan fungsi kerjanya.

Zeshika (2017) hubungan kecerdasan emosional dengan produktivitas, dimana kecerdasan emosional dibutuhkan dalam menunjang produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat membangun hubungan dalam organisasi. Karyawan yang sukses dalam berinteraksi dan berkarir adalah orang yang bagus dalam mengendalikan emosi dan semangat dalam bekerja. Kecerdasan emosional juga dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena jika kecerdasan emosional seorang karyawan yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian Ananda (2019) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan sedangkan Nurmala (2019) berpendapat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap karyawan memiliki indikator dari kecerdasan emosional maka akan menciptakan sinergi antara karyawan yang nantinya akan menghasilkan produktivitas yang baik. Adapun Iqbal (2019) menyatakan bahwa kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapi dan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan.

UD. Bali Fiberglass adalah satu-satunya perusahaan *home industri* yang memproduksi keperluan kelautan dan pariwisata berbahan dasar fiberglass terlengkap di Bali serta pembuatan produk fiberglass non-laut mulai dari *furnitur fiberglass*, seluncuran air, kolam renang, tangki penyimpanan. Bali Fiberglass sendiri sudah berdiri sejak tahun 1978 sampai sekarang. Perusahaan ini beralamat di Jln. Bay Pass Ngurah Rai no 678 Pesanggaran, Denpasar. Aspek produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini sangat diperlukan untuk memberikan layanan yang prima dan terbaik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berupa (1) pembuatan dan perbaikan kapal fiberglass yang dipesan terlebih dahulu, (2) pengangkutan dan peluncuran kapal, (3) pasokan laut dan (4) pemeliharaan kapal.

Berdasarkan hasil observasi dan data dengan pihak HRD (*Human Resources Development*) UD. Bali Fiberglass bahwa saat ini menghadapi berbagai permasalahan mengenai karyawan, salah satunya berkaitan

dengan produktivitas kerja karyawan. Data Penjualan Furniture Fiberglass UD. Bali Fiberglass Tahun 2016-2020 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya penurunan produktivitas kerja yang ditetapkan pada UD. Bali Fiberglass dilihat dari turunnya penjualan *furniture fiberglass*. Pada tahun 2016 dan 2017 menunjukkan penjualan yang masih relatif stabil yaitu sebesar 87%, di tahun berikutnya yaitu 2018 mengalami penurunan penjualan sebesar 80%, pada tahun 2019-2020 persentase kembali menunjukkan penurunan penjualan yang cukup drastis di kisaran 53% dan 33%, sehingga menyebabkan tidak tercapainya target penjualan yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Data Penjualan Furniture Fiberglass UD. Bali Fiberglass
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2016	15	13	87%
2	2017	15	13	87%
3	2018	15	12	80%
4	2019	15	8	53%
5	2020	15	5	33%
Total		75	48	68%

Sumber: UD. Bali Fiberglass (2021)

Selain berdasarkan data yang diperoleh adapun hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi berbagai permasalahan diindikasikan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yang menurun. Permasalahan yang ditemukan, diantaranya; (1) kurangnya kemampuan dan perhatian perusahaan kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga saat menempati posisi tersebut karyawan tidak memahami tugas dan fungsinya (2) Turunnya tingkat

absensi karyawan di tahun 2020 karena izin dan sakit, perbedaan sikap yang ditunjukkan oleh atasan ke bawahan dan beberapa karyawan belum sadar untuk menaati peraturan di dalam perusahaan (3) Beberapa karyawan kurang mampu dalam mengatur emosi diri serta kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

Terkait dengan masalah pengembangan karir, berdasarkan wawancara dengan 7 orang karyawan, ditemukan permasalahan diantaranya; (1) kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga saat menempati posisi tersebut karyawan tidak memahami tugas dan fungsinya, (2) kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dipromosikan ke jabatan tertentu.

Permasalahan yang ditemukan terkait dengan disiplin kerja, disajikan pada Tabel 1.2. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa absensi tahun 2020 mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, dalam satu bulan setiap karyawan hanya mendapat 1 kali *extra off* dan harus diambil pada bulan tersebut. Jumlah ketidakhadiran karyawan di karenakan ijin dan sakit dengan rata-rata 3,24 %. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, bahwa ada faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan yang kurang yaitu karyawan pada UD. Bali Fiberglass masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan, perbedaan sikap yang ditunjukkan oleh atasan kepada beberapa karyawan sehingga dapat menurunkan disiplin kerja.

Tabel 1.2
Data Absensi karyawan UD. Bali Fiberglass
Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Hari kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	46	25	7	3,8
Februari	46	23	7	3,4
Maret	46	25	6	3,26
April	46	24	8	4,17
Mei	46	25	8	4,34
Juni	46	24	4	2
Juli	46	25	5	2,71
Agustus	46	25	5	2,71
September	46	24	4	2
Oktober	46	25	7	3,8
November	46	24	8	4,17
Desember	46	24	5	2,6
Rata-rata		24,4	6,16	3,24

Sumber : UD. Bali Fiberglass (2021)

Selain permasalahan disiplin kerja, setelah dilakukannya wawancara dengan 7 orang karyawan ditemukannya permasalahan yang terkait dengan kecerdasan emosional, diantaranya; kurangnya kemampuan yang dimiliki beberapa karyawan UD. Bali Fiberglass dalam mengatur emosi diri, bisa dilihat dari individu dalam menghadapi permasalahan dengan kurang tenang dan sabar antara individu lain, kurangnya dukungan atasan terhadap karyawan ataupun individu dengan rekan sekerja dimana hal tersebut akan dapat mempengaruhi pekerjaan dan target yang hendak dicapai perusahaan.

Dalam hal ini, sebenarnya ada hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Dimana dengan kata lain, apabila seorang karyawan mempunyai pengembangan karir, disiplin kerja dan kecerdasan emosional yang tinggi, baik pada diri sendiri maupun untuk perusahaan, tentu saja akan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Kenyataan yang ada pada UD. Bali Fiberglass terjadi karena faktor pengembangan karir, disiplin kerja dan kecerdasan emosional dari teori dan hasil wawancara sebelumnya seperti dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan kecerdasan emosional sangat berpengaruh terhadap target produksi serta keuntungan yang ingin diperoleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bali Fiberglass Denpasar**”.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis lakukan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bali Fiberglass?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bali Fiberglass?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bali Fiberglass?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bali Fiberglass
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bali Fiberglass
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bali Fiberglass

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang telah didapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi di dalam bidang ekonomi, khususnya di manajemen sumber daya manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di UD. Bali Fiberglass.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan *grand theory* dalam penelitian ini, yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intention* (tujuan). Umumnya, manajer menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Melalui penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri dan kemudian menentukan dimana posisi saat itu.

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Angga (2018) Pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Febriyansi, 2020). Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilakukan setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi *profit* dan *non profit* serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya dalam merencanakan dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan pada pelaksanaan tugas pokok guna mencapai karir masa depan yang diinginkan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Zulkarnain (2017) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi karir seorang karyawan, diantaranya adalah:

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian

tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (*senioritas*) seorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

3. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik atau orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih jelas pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

4. Prestasi

Prestasi yang baik merupakan usaha yang kuat dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan dari rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

3) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Keperdulian para atasan langsung

Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinan untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka

memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya *kompetitif*. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para karyawan akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan menjadi kesempatan untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan yang *fleksibel* dan *proaktif*. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, karyawan merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disisi lain, menurut Rivai (2017:599) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keadilan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Ganyang (2018) banyak faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan menunjuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin

kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara kongkrit dan tertulis, sehingga mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan, misalkan berulang kali datang ke tempat kerja secara terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting perusahaan.

5. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang

dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan.

6. *Adanya reward and punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterima kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan perusahaan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem *internal control* yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *disipliner* karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

1) Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa (Goleman, 2016:43). Menurut Robbins (2015:70) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Kecerdasan emosional adalah kuncinya, dimana seseorang dapat mengelola titik panas, sehingga tidak lepas kendali dan bereaksi tanpa pemikiran.

Kecerdasan emosional adalah suatu bentuk kemampuan untuk menganalisis perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk

membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual (Anggraeni, 2015).



Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan dalam mengelola perasaan yang timbul dalam diri sehingga bisa terkendali dengan baik yang dapat membantu perkembangan emosional itu sendiri.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional

Kecerdasan emosi tidak didapatkan begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses pembelajaran. Terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk kecerdasan emosi seseorang, yakni:

1. Lingkungan Keluarga

Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama untuk mempelajari emosi. Pembelajaran emosi dimulai saat bayi dan terus berlanjut sepanjang kehidupan. Keluarga adalah subjek pertama kali yang diamati anak, bagaimana cara berinteraksi dengan anak dan menyalurkan emosi kepada anak. Kecerdasan emosi dapat diajarkan kepada anak saat masih bayi dengan cara memberikan contoh-contoh ekspresi, karena anak sangat peka terhadap *transmisi* emosi yang paling halus sekalipun. Kehidupan emosi yang dipupuk sejak dini oleh keluarga sangat berdampak bagi anak dikemudian hari, sebagai contoh; anak dapat mengenali, mengelola dan memanfaatkan perasaan, berempati, bertanggungjawab dan lain sebagainya. Kemampuan tersebut dapat membantu anak lebih mudah menangani dan menghadapi permasalahan. Sehingga anak tidak memiliki banyak masalah tingkah laku yang negatif (Goleman, 2015:267).

2. Lingkungan Sosial

Penyesuaian dengan tuntutan orang lain membutuhkan sedikit ketenangan dalam diri seseorang. Tanda kemampuan mengelola emosi muncul kira-kira pada periode anak-anak dalam aktivitas bermain peran. Bermain peran memunculkan rasa empati, contohnya; anak dapat menghibur temannya yang menangis. Pemain peran dapat membuat anak memerankan dirinya sebagai individu lain dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Jadi, mengenai emosi orang lain termasuk seni yang mantap untuk menjalin hubungan sehingga membutuhkan keterampilan emosi. Dengan landasan ini keterampilan berhubungan dengan orang lain menjadi lebih matang. (Goleman, 2015:135).

3) Indikator kecerdasan emosional

Dimensi dan Indikator kecerdasan emosional Goleman (2015:58), mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Kesadaran diri

Kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

2. Pengaturan diri

Kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

3. Motivasi

Kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

4. Mengenali emosi orang lain (*empaty*)

Kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang mempunyai empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

5. Keterampilan sosial

Merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

2.1.5 Produktivitas Kerja

1) Pengertian produktivitas kerja

Menurut Marwansyah (2016) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Busro, 2018:340). Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja (Yusuf, 2017). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara nilai *output* (hasil) dengan *input* (masukan) dari suatu produk yang dihasilkan individu ditandai adanya peningkatan efisiensi serta efektifitas tenaga kerjanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Anoraga (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu: Motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerjasama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor-faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi. Menurut Simanjuntak (2017:103), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antar atasan dan bawahan

3) Indikator Produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2016:104), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini

memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. 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.

c. Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

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

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan studi literatur mengenai pengembangan karir, disiplin kerja, kecerdasan emosional dan produktivitas kerja karyawan, hasil beberapa penelitian sebelumnya ternyata mempunyai persamaan dan perbedaan satu sama lain. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Berikut ini masing-masing ringkasan dari berbagai penelitian sebelumnya.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2016) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistek Garment Indonesia kabupaten Majalengka. Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Objek penelitiannya adalah karyawan sebanyak 95 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya

dilakukan di PT. Gistek Garment Indonesia jumlah responden sebanyak 95 responden dan sekarang dilakukan penulis di UD. Bali Fiberglass Denpasar dengan jumlah responden 46 responden.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2016) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan kausalitas kuantitatif (kuesioner). Penelitian ini dirancang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 127 responden berdasarkan rumus Slovin, menggunakan teknik simpel random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 127 responden dan sekarang sebanyak 46 responden.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2016) dengan judul Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 274 karyawan. Metode penelitian menggunakan metode survey deskriptif dan survey eksplanatori. Teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah

SEM. Berdasarkan pengujian bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian berarti pengembangan karir dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 274 responden dan sekarang menggunakan 46 responden.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suria (2019) dengan judul Pengaruh performance, orientasi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam TBK. Cabang Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner kepada responden sebanyak 50 responden. Penelitian observasi yang dilakukan secara langsung ke lapangan dan penelitian studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan *performance*, orientasi dan pengembangan karir berpengaruh secara serempak (*simultant*) terhadap produktivitas kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Gudang Garam TBK. Cabang Medan dan sekarang dilakukan penulis di UD. Bali Fiberglass Denpasar.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmita (2019) dengan judul Pengaruh pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi Sebanyak 250 karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh menjadi 71 responden diambil dari seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja sedangkan sebesar 46,5% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan perencanaan sumber daya manusia. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa Medan jumlah responden sebanyak 71 responden dan sekarang dilakukan penulis di UD. Bali Fiberglass Denpasar dengan jumlah responden 46 responden.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2016) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. Variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Variable Independent (X) serta Variable divident (Y). Analisis yang digunakan yaitu persamaan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Allo Jaya Bontang. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya adalah analisis

yang digunakan dimana penelitian sebelumnya memakai analisis persamaan regresi linear sederhana dan sekarang penulis menggunakan regresi linear berganda.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Fiernaningsih, dkk (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PG. Kregbet Baru Malang. Teknik analisis yang digunakan dalam adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan teknik analisis data dimana penelitian sebelumnya di PG. Kregbet Baru Malang menggunakan regresi linear sederhana dan sekarang dilakukan penulis di UD. Bali Fiberglass Denpasar dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Bagus, dkk (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer (kuisisioner). Jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sampel jenuh. Pengujian instrumen menggunakan menggunakan uji validasi dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah

sama-sama menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan 50 responden dan sekarang sebanyak 46 responden.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi tahun 2016. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan Populasi yang berjumlah 42 orang. Data digunakan yaitu kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi berada pada kategori sangat baik, diketahui bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Perbedaannya adalah jenis penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya menggunakan jenis penelitian kausal dengan jumlah 42 responden, sekarang peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan jumlah 46 responden .
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Pabatu. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 104 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian

ini adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Unit Usaha Pabatu jumlah responden sebanyak 104 responden dan sekarang dilakukan penulis di UD. Bali Fiberglass Denpasar dengan jumlah responden 46 responden.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2016) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bmt Di Tulungagung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 37 responden dari 4 BMT yang ada di Tulungagung. Hasil penelitiannya adalah Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan BMT di Tulungagung. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dengan jumlah responden sebanyak 37 responden dan sekarang dilakukan penulis dengan jumlah 46 responden.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Nurmala (2019) dengan judul pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap produktivitas Kerja: Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia Bandung. Sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 86 karyawan. Metode penelitian

yang digunakan dengan asosiatif (kuesioner) yang diisi oleh para karyawan sebagai 86 karyawan menggunakan teknik Slovin dengan jumlah populasi sebanyak 594 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dengan jumlah responden sebanyak 86 responden dan sekarang dilakukan penulis dengan jumlah 46 responden.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2019) dengan judul Pengaruh kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT Mnc Life Assurance. Data yang digunakan adalah data primer. Dengan sampel PT MNC Life Assurance Cabang Lampung yang berjumlah 38 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan bagian Marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan data primer dan jenis data kuantitatif. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dengan jumlah responden sebanyak 38 responden dan sekarang dilakukan penulis dengan jumlah 46 responden.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja Produ-Prokurasi Edukasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 66 karyawan. Menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja dan menggunakan data primer. Perbedaannya adalah jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dengan jumlah responden sebanyak 66 responden dan sekarang dilakukan penulis dengan jumlah 46 responden.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2020) dengan judul Pengaruh etika profesi, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kerja PT. Great Giant Pineapple . Metode penelitian ini yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara, dokumentasi. Menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan etika profesi, kecerdasan emosional dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuesioner, wawancara dan dokumentasi serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana penelitian sebelumnya di PT. Great Giant Pineapple dan sekarang dilakukan penulis di UD. Bali Fiberglass Denpasar.

