

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Manajemen sumber daya manusia pada waktu dulu seringkali disebut dengan istilah manajemen personalia, namun istilah manajemen personalia memiliki konotasi bahwa sifatnya hanyalah mengerjakan hal-hal yang bersifat administratif saja. Sedangkan manajemen sumber daya manusia ruang lingkupnya lebih luas dari sekedar hal-hal yang bersifat administratif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja atau angkatan kerja potensial perusahaan.<sup>1</sup>

Menurut Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management* mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti halnya modal, teknologi, dan uang, karena manusia merupakan pengendali dari elemen lain tersebut karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil

---

<sup>1</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 154

<sup>2</sup> Garry Dessler, *Human Resource Management Edisi Terjemah Jilid-2*, (Jakarta : PT. Indeks, 2011), hal. 4

pengorbanan. Produktivitas yang semakin tinggi pada umumnya merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia harus dapat berjalan dengan baik supaya dapat membantu kegiatan perusahaan dalam menerapkan dan mengkoordinasikan kepentingan unsur-unsur pokok organisasi. Kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta faktor lain seperti kualitas produk dan jasa. Perusahaan juga akan mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja baik. Karna karyawan yang bekerja dengan produktivitas baik akan mempengaruhi citra serta keberlangsungan perusahaan tersebut. Perusahaan dengan begitu harus memiliki manajemen yang baik agar semua kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan efektif.<sup>4</sup>

Perusahaan yang didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan karena dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan. Untuk itu sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat bersaing adalah organisasi atau perusahaan yang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

---

<sup>3</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 177

<sup>4</sup> Arien Anjar Puspitasari, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Kanjuruhan Malang", *Jurnal Studi Manajemen* Vol. 9: 1, (Malang, April 2015), hal. 2 dalam <https://journal.trunojoyo.ac.id> pada 26-12-2017

## B. KECERDASAN EMOSIONAL KARYAWAN

### 1. Definisi Kecerdasan Emosional

Membahas tentang emosi biasanya tidak dilakukan sebagai terminologi yang berdiri sendiri. Terdapat tiga terminologi yang saling terkait yaitu antara *affect*, *emotions*, dan *moods*. *Affect* merupakan terminologi generik yang mencakup tentang perasaan yang luas yang dialami orang. Sedangkan *emotions* adalah perasaan yang kuat diarahkan pada seseorang atau sesuatu. Sementara itu, *moods* merupakan perasaan yang cenderung kurang kuat dari pada emosi dan dengan kekurangan dorongan konstektual. *Moods* dapat diberi maka kurang lebih sebagai suasana hati atau suasana batin.<sup>5</sup>

Terdapat beberapa pengertian emosi dari para pakar, yaitu :

Menurut Mc Shane dan Von Glinow memberikan pengertian emosi sebagai peristiwa pengalaman fisiologis, perilaku dan psikologis terhadap suatu objek, orang atau kejadian yang menciptakan keadaan kesiapan. Menurut Kreiner dan Kinicki memberikan pengertian emosi sebagai reaksi yang kompleks, terpola, organismik pada bagaimana kita berfikir dan melakukan usaha dalam jangka panjang untuk bertahan dan tumbuh subur serta mencapai apa yang kita harapkan untuk diri kita.

Definisi emosi secara harfiah yang diambil dari *Oxford English Dictionary* yang memaknai emosi sebagai setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-

---

<sup>5</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hal.75-76

luap. Lebih lanjut Daniel Goleman mengatakan bahwa emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.<sup>6</sup>

Emosi memiliki sifat kompleks, namun Daniel Goleman mengidentifikasi sejumlah kelompok emosi, yaitu amarah, kesedihan, rasa takut, kenikmatan, cinta, terkejut dan rasa malu. Sedangkan menurut Paul Ekman ternyata ada bahasa emosi yang dikenal oleh bangsa-bangsa di seluruh dunia, yaitu emosi yang diwujudkan dalam bentuk ekspresi wajah yang didalamnya mengandung emosi takut, marah, sedih dan senang.<sup>7</sup>

Jadi menurut para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian emosi ialah reaksi yang menyatakan perasaan seseorang yang menimbulkan perubahan jelas pada tubuh yang disebabkan oleh orang lain, objek atau kejadian sehingga mampu mempengaruhi perilaku jangka panjang seseorang.

Emosi mempunyai dua bentuk, yaitu *felt emotions* dan *displayed emotions*. *Felt emotions* adalah emosi aktual individual dapat dikatakan bahwa *felt emotions* adalah merupakan emosi nyata yang dirasakan seseorang seperti rasa senang, sedih, takut, benci terhadap seseorang atau keadaan. *Felt emotions* seseorang mungkin tidak diketahui oleh orang lainnya. Sedangkan *displayed emotions* adalah emosi yang secara organisasional diperlukan dan dipertimbangkan sesuai dalam pekerjaan

---

<sup>6</sup> Moh Ali dan M. Asrori, *Psikologi Remaja*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012), hal.

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 63

tertentu atau merupakan emosi yang tamak atau ditunjukkan di permukaan.<sup>8</sup>

Emosi manusia bisa dibagi menjadi dua kategori umum jika dilihat dari dampak yang ditimbulkannya. Kategori pertama adalah emosi positif atau bisa disebut dengan efek positif. Emosi positif memberikan dampak yang menyenangkan dan menenangkan. Macam dari emosi positif ini seperti santai rileks, gembira, lucu, haru, dan senang. Ketika kita merasakan emosi positif ini, kita pun akan merasakan keadaan psikologis yang positif. Kategori kedua adalah emosi negatif atau efek negatif. Ketika kita merasakan emosi negatif ini maka dampak yang kita rasakan adalah negatif, tidak menyenangkan dan menyusahkan. Macam dari emosi negatif, diantaranya sedih, kecewa, putus asa, depresi, tidak berdaya, frustrasi, marah, dendam, dan masih banyak lagi. Biasanya kita menghindari dan berusaha menghilangkan emosi negatif ini.<sup>9</sup>

Istilah kecerdasan emosi berakar dari konsep *social intelligence* , yaitu suatu kemampuan memahami dan mengatur untuk bertindak secara bijak dalam hubungan antar manusia, untuk menempatkan kecerdasan emosional yang dibedakan menjadi lima wilayah utama, yaitu kemampuan untuk mengenalkan diri sendiri, kemampuan mengelola emosi dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, kemampuan memotivasi

---

<sup>8</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hal. 76-77

<sup>9</sup> Triantoro S dan Nofrans Eka, *Manajemen Emosi*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012), hal.

diri, kemampuan mengenali emosi orang, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.<sup>10</sup>

Menurut Robbin menyatakan bahwa kecerdasan emosional menunjukkan campuran keterampilan nonkognitif, kapabilitas dan kompetensi yang memengaruhi kemampuan orang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.<sup>11</sup> Menurut Sedarmayanti yang dikutip dari jurnal *Jom Fekom* bahwa tingkat produktivitas kerja yang dicapai merupakan indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu perusahaan. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat mengontrol dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam mengontrol emosional, fasilitas kerja yang baik, pengembangan sumber daya manusia yang optimal dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.<sup>12</sup>

Definisi dari Patton bahwa orang yang memiliki kecerdasan emosi akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh dengan tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam dunia kerja. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktivitas dan meraih keberhasilan menggunakan emosi secara efektif individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu

---

<sup>10</sup> Purwa Atmaja, *Psikologi Pendidikan*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 160

<sup>11</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* hal. 87

<sup>12</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), hal. 61

memuaskan perhatian pada tugas, tidak infusif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.<sup>13</sup>

Dalam perspektif Islam, kecerdasan emosional pada intinya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya, dan juga mengontrolnya.<sup>14</sup> Seperti dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Hadid ayat 22 – 23 :<sup>15</sup>

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا فِي أَنْفُسِكُمْ إِلَّا فِي كِتَابٍ مِّنْ قَبْلِ أَنْ نَبْرَأَهَا إِنَّ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ ﴿٢٢﴾ لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ ﴿٢٣﴾

Artinya :

“...tiada suatu bencanapun yang menimpa di bumi dan (tidak pula) pada dirimu sendiri melainkan telah tertulis dalam kitab (Lauhul Mahfuzh) sebelum Kami menciptakannya. Sesungguhnya yang demikian itu adalah mudah bagi Allah. Kami jelaskan yang demikian itu supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai Setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri”.

Secara umum ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya dan juga mengontrolnya. Karena sesungguhnya semua

<sup>13</sup> Arien Anjar, “Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Kanjuruhan Malang”, “*Jurnal Studi Manajemen*”, Vol. 9: 1, (Malang, April 2015), hal. 2, dalam <https://journal.trunojoyo.ac.id> pada 26-12-2017

<sup>14</sup> Muallifah, *Psycho Islamic Smart Parenting*, (Yogyakarta : Diva Press, 2009), hal. 129

<sup>15</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, hal. 540

sifat tersebut sama halnya dengan menyombongkan diri, dan Allah sangat membenci kepada orang yang memiliki sifat sombong.

## 2. Dimensi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional terdiri dari lima dimensi, yaitu:<sup>16</sup>

- a. *Self-awarenes* (kesadaran diri) adalah menjadi peduli terhadap perasaan diri.
- b. *Self-mangement* (pengaturan emosi) adalah kemampuan mengelola emosi dan gerak hati sendiri.
- c. *Self-motivation* (motivasi diri) adalah kemampuan tetap melakukan dihadapan penurunan dan kegagalan.
- d. *Empathy* (empati) adalah kemampuan merasakan bagaimana perasaan orang lain
- e. *Social skill* (ketrampilan sosial) adalah kemampuan menangani emosi orang lain.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu, yaitu :<sup>17</sup>

- a. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subjek pertama yang perilakunya diidentifikasi,

---

<sup>16</sup> Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hal. 87

<sup>17</sup> Daniel Goleman, *Emotional Intellegent...*, hal. 267



diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi.

Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga berguna bagi anak kelak kemudian hari, sebagai contoh, melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

b. Lingkungan non keluarga

Lingkungan non keluarga dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas dimasyarakat berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah

pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.<sup>18</sup>

Kecerdasan emosional dalam dunia kerja merupakan syarat untuk mencapai kesuksesan. Karena faktor-faktor kecerdasan emosional juga perlu memperhatikan seperti sabar, tekun, loyal, penuh inisiatif, optimis, mudah beradaptasi dan sebagainya merupakan modal penting seseorang untuk meraih kesuksesan. Jadi kecerdasan emosional adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>19</sup>

#### 4. Manfaat Kecerdasan Emosional

Menurut Masaong K. dan Tilomi berpendapat bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup yang lebih baik sehingga kehidupan ini dapat memberi niat yang tak terduka. Berikut ini manfaat dari kecerdasan emosional, yaitu :<sup>20</sup>

##### a. Mengatasi stress

Stress merupakan tekanan yang timbul akibat beban hidup dan dapat dialami oleh siapa saja. Toleransi terhadap stres merupakan kemampuan untuk bertahan peristiwa buruk dan situasi penuh tekanan. Orang yang cerdas secara emosional mampu

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 282

<sup>19</sup> Ahmad Taufik Nasution, *Metode Menjernihkan Hati*, (Bandung : Media Utama, 2012), hal. 55

<sup>20</sup> Masaong Abdul K dan Tilomi A, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung : Alfabet, 2011), hal. 75-76

menghadapi kesulitan hidup dengan kepala tegak, tegar, dan tidak hanyut oleh emosi yang kuat.

b. Menahan diri

Merupakan karakteristik emosi untuk menunda kesenangan sesaat untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Mengendalikan dorongan hati merupakan salah satu seni bersabar dan menukar rasa sakit atau kesulitan saat ini dengan kesenangan yang jauh lebih besar di masa yang akan datang.

c. Mengelola suasana hati

Merupakan kemampuan emosional yang meliputi kecakapan untuk tetap tenang dalam suasana apapun, menghilangkan gelisah yang timbul, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang menjengkelkan. Aristoteles mengatakan bahwa marah itu mudah akan tetapi untuk marah kepada orang yang tepat, tingkat yang tepat, waktu, tujuan dengan cara yang tepat hanya bisa dilakukan oleh orang-orang yang cerdas secara emosi.

d. Dapat memotivasi diri

Orang yang mampu memotivasi diri sendiri akan cenderung sangat produktif dan efektif dalam hal apapun yang dihadapi. Ada begitu banyak cara dalam memotivasi diri sendiri antara lain dengan banyak membaca buku atau artikel-artikel positif, tetap fokus pada impian, mengevaluasi diri, dan terus melakukan introspeksi diri.

e. Menjalinkan hubungan

Orang yang cerdas secara emosi mampu menjalin hubungan sosial dengan siapa saja. Seseorang yang memiliki kemampuan sosial dapat bergaul, menyenangkan, dan tenggang rasa terhadap orang lain.

f. Mampu memahami orang lain

Menyadari dan menghargai orang lain adalah hal terpenting dalam kecerdasan emosi. Hal ini disebut dengan empati. Keuntungan yang didapatkan dari memahami orang lain adalah kita lebih banyak pilihan tentang cara bersikap dan memiliki peluang lebih baik untuk berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan orang lain.

## C. DISIPLIN KERJA

### 1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.<sup>21</sup>

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang

---

<sup>21</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 599

sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendapat lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>22</sup>

## 2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam organisasi memiliki dua jenis disiplin, yaitu sebagai berikut :

### a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan preventif ialah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen, yaitu :

---

<sup>22</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumberdaya Manusia Cet ke-15*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 305

- 1.) Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah anggota keluarga besar organisasi yang bersangkutan.
- 2.) Kedua, para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- 3.) Ketiga, para karyawan didorong menyetujui cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Pendisiplinan Korektif

Disiplin korektif ialah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat. Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan harus diperlakukan sebagai masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran yang mesti dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggaran menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal, yaitu :<sup>23</sup>

- 1.) Pertama, karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.

---

<sup>23</sup>*Ibid*, hal. 306

2.) Kedua, kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.

3.) Ketiga, dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian perlu dilakukan wawancara keluar pada waktu mana dijelaskan antara lain mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas agar tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Cara bertahap yang dimaksud adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat. Misalnya dengan :

- 1) Peringatan lisan oleh penyelia
- 2) Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- 3) Penundaan kenaikan gaji berkala
- 4) Penundaan kenaikan pangkat
- 5) Pembebasan dari jabatan
- 6) Pemberhentian sementara
- 7) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 8) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- 9) Pemberhentian tidak dengan hormat.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hal. 307

### 3. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, maka keadilan harus dirawat dengan konsisiten. Jika karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum.<sup>25</sup>

Disini para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin dengan baik, yaitu dengan memperhatikan :

#### a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka.

#### b. Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

---

<sup>25</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 604



#### 4. Membangun Disiplin Kerja

Pada saat menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.<sup>26</sup>

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang utama perlu dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan karyawan. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>27</sup>

#### 5. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan

---

<sup>26</sup>*Ibid*, hal. 598

<sup>27</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, hal. 599

perundang-undangan). Dalam satu organisasi peraturan perundang-undangan memiliki tujuan yang sama dengan apa yang dilakukan oleh hukum dalam masyarakat, disiplin dibutuhkan saat satu dari peraturan dan perundang-undangan ini dilanggar.<sup>28</sup>

## **D. LINGKUNGAN KERJA**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.<sup>29</sup>

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Oleh karena itu dalam islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana

---

<sup>28</sup> Garry Dessler, *Human Resource Managemen Terjemah...*, hal. 194

<sup>29</sup> Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personal Edisi III*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2006), hal. 109

yang kaku dan menakutkan.<sup>30</sup> Sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah surat Ali-Imran ayat 159, yaitu :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّيْتُمْ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَلَوْ كُنْتُمْ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ<sup>ط</sup>

لَأَنْفَضُوهَا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ<sup>ط</sup> وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ<sup>ط</sup> وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ<sup>ط</sup>

فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ<sup>ج</sup> إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya :

“ Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”.<sup>31</sup>

Melalui ayat diatas Allah memerintahkan kepada kita untuk memiliki sikap baik dan lemah lembut terhadap orang lain. Supaya orang lain juga menghargai dan berlaku lemah lembut kepada kita sehingga terjalin hubungan yang harmonis antar sesama. Karena Allah sangat menyukai orang yang selalu menjalankan perintahnya. Dengan begitu apabila lingkungan kerja berjalan dengan kompak maka terciptanya situasi kerja yang menggairahkan.

## 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

<sup>30</sup> Didin Hafidudin dan Hendri T, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 61

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya...*, hal. 71

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berupa fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua ketegori, yaitu :<sup>32</sup>

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, dsb.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja,

---

<sup>32</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia...*, hal.12

ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang bisa diabaikan.<sup>33</sup>

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan ataupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya tercapai ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja tersebut antara lain, yaitu :<sup>34</sup>

#### **a. Pewarnaan**

Faktor pewarnaan ruang kerja di dalam perusahaan akan mempaunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu pewarnaan juga sangat penting untuk menambahkan gairah karyawan dalam bekerja serta untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan tersebut pada objek pekerjaannya.

#### **b. Kebersihan**

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apalagi perusahaan

---

<sup>33</sup> *Ibid*, hal. 22

<sup>34</sup> Didin Hafidudin, *Manajemen Syariah...*, hal. 146

memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Rasa senang yang dirasakan akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja. Karena pertukaran udara yang cukup ini dapat menyebabkan kesegaran fisik.

d. Penerangan

Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik. Namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup karena suatu pekerjaan juga membutuhkan ketelitian yang tinggi.

e. Musik

Seringkali dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memerlukan musik, meskipun tidak semua perusahaan memfasilitasi musik. Dengan mendengarkan musik akan dapat menimbulkan suasana yang gembira dan akan mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja. Musik akan membuat karyawan berada dalam kondisi segar sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta dapat membuat mereka merasa enjoy.

f. Keamanan

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah rasa aman. Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dan secara tidak langsung akan mendorong, memotivasi, serta akan memberikan semangat kerja karyawan.

g. Kebisingan

Suatu kebisingan merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh semua orang karena hal tersebut dapat mengganggu aktivitas seseorang. Dalam pelaksanaan pekerjaan, suasana bising ini harus dihindari oleh setiap karyawan karena konsentrasi karyawan dapat terganggu.

#### 4. Pengaturan Lingkungan Fisik

Undang-undang perkantoran dalam *The Offices Act*, terdapat peraturan yang mengatur lingkungan fisik. Syarat-syarat tersebut yang harus diperhatikan adalah kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak P3K, dan perlindungan dari bahaya kebakaran.<sup>35</sup>

Reaksi individu terhadap lingkungan fisik memang berbeda-beda. Ada individu yang peka terhadap sinar matahari, meskipun cahayanya redup, matanya akan sakit. Padahal dalam cuaca demikian pekerja lainnya merasa nyaman. Namun demikian, bagi pekerja yang normal,

---

<sup>35</sup> Laksmi, dkk, *Manajemen Perkantoran Modern*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 172

umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kinerja mereka yaitu :<sup>36</sup>

- a. Warna. Selain memengaruhi jiwa seseorang, warna juga dapat digunakan untuk meredam cahaya.
- b. Cahaya. Faktor tersebut sangat berpengaruh pada mata. Cahaya yang berlebihan maupun yang redup membuat mata cepat lelah.
- c. Udara. Udara yang panas menyebabkan pekerja mengantuk, lelah dan kurang bersemangat. Pemecahan yang dapat dilakukan adalah memasang AC, memperlebar lubang angin atau jendela.
- d. Suara. Ruangan yang menimbulkan suara gaduh dipisahkan dengan unit-unit lain, atau bisa juga diberi peredam suara. Dibeberapa kantor pekerjamenggunakan musik yang lembut untuk menambah efisiensi kerja.

Suatu organisasi sebaiknya memperhatikan lingkungan fisik di dalam kantor. Kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pekerja menjadi lebih energik dan sehat, yang secara tidak langsung mempengaruhi kognisi mereka untuk mengeluarkan gagasan yang inovatif.

---

<sup>36</sup>*Ibid*, hal 174



## E. PRODUKTIVITAS KERJA

### 1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi.<sup>37</sup>

Menurut Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya (masukan-masukan) itu diolah dan digunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik.<sup>38</sup>

Produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.<sup>39</sup>

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.<sup>40</sup>

Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan

---

<sup>37</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), hal. 145

<sup>38</sup> Joseph M. Putti, *Mamahami Produktivitas*, (Tangerang, Binarupa Aksara, 2010), hal. 111

<sup>39</sup> Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hal. 202

<sup>40</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 176

mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektifitas dan efisiensi. Efektifitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya.<sup>41</sup>

Produktivitas adalah posisi dimana sebuah organisasi mencapai tujuannya dengan cara mengubah input menjadi output pada biaya terendah. Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya maka dikatakan ia produktif. Tapi kalau dia menganggur, disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang akan dikerjakan, dan semakin lama semakin produktif.<sup>42</sup>

Produktivitas kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal. Kemudian ada juga kekuatan eksternal yang mempengaruhi produktivitas yaitu bahwa produktivitas tidak hanya masalah bagaimana karyawan harus bekerja keras saja, tetapi yang terpenting bekerja sama dengan manajemen, dengan pemimpin

---

<sup>41</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hal. 93-94

<sup>42</sup> Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung :Alfaberta, 2009), hal. 71-73

yang luwes (*smarter*) membuat pekerjaan lebih mudah, sederhana, cepat dan efisien.<sup>43</sup>

Jadi dengan terciptanya produktivitas kerja yang baik dengan mengoptimalkan kerja dan pendayagunaan sumber daya manusia supaya dapat mencapai hasil yang diharapkan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :<sup>44</sup>

### a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan).

### b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja lebih baik.

### c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>43</sup> Abdul Hamid Mursi, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 202

<sup>44</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 178-179

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus, dan lain-lain.

e. Sikap dan etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Lingkungan kerja dan Iklim

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

g. Teknologi

Adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

### 3. Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti produktivitas memiliki dua dimensi produktivitas kinerja, yaitu :

1. Efisiensi

Efisiensi yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu sehingga menunjukkan bagaimana sesuatu diselesaikan dengan baik.

2. Efektivitas

Efektivitas yang berkaitan dengan upaya membandingkan input (masukan) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana sehingga sesuatu tersebut dapat dipergunakan.

### 4. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas menurut Edy Sutrisno dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Prenada Media, 2014), hal. 104

a. Kemampuan

Kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha 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

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

e. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan 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.

## 5. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi.<sup>46</sup>

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran dibawah ini, yaitu :

---

<sup>46</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja ...*, hal. 94

a. Produktivitas parsial

Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis biasa ini digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata output per tenaga kerja.

b. Produktivitas total faktor

Merupakan perbandingan antara output dengan beberapa input secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks output terhadap indeks input agregat, jika rasio meningkat berarti lebih banyak output dapat diproduksi menggunakan jumlah input tertentu atau sejumlah output dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit input.<sup>47</sup>

Penelitian ini jenis pengukuran yang digunakan yakni pengukuran produktivitas secara parsial, dimana yang diukur hanyalah produktivitas kerja karyawan bank syariah mandiri dengan menggunakan variabel kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja).

---

<sup>47</sup> *Ibid*, hal. 88



Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Selain itu manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan.

## 6. Kepribadian yang Produktif

Seorang wirausaha memiliki tanggung jawab sosial, untuk itu ia harus senang berinteraksi, bergaul, toleransi, terbuka sesama teman. Selain itu juga harus memiliki rasa empati, menolong orang lain yang membutuhkan pertolongannya. Tidak semua orang memiliki produktivitas yang sama. Umumnya ada variasi, yaitu ; produktif tinggi, produktif rata-rata dan produktif rendah.<sup>48</sup>

Pribadi produktif rendah ini adalah orang yang secara emosional dan mentalnya cacat dan sangat tergantung kepada orang lain. Lain halnya dengan seseorang yang produktif, ia memiliki sikap percaya diri dan kapabilitas. Jadi dapat disimpulkan pribadi yang produktif ialah seseorang yang memberikan kontribusi kepada lingkungannya, dia imajinatif dan inovatif, bertanggung jawab dan responsif dalam berhubungan dengan orang lain.

Seorang yang produktif ini adalah individu yang matang (maturity). Matang disini bukan berarti dewasa secara fisik, tetapi lebih banyak mengandung aspek psikologisnya.

---

<sup>48</sup> Buchari Alma, *Kewirausahaan...*, hal. 65

Ciri-ciri pribadi yang matang yaitu :<sup>49</sup>

1. Tidak banyak tergantung kepada orang lain.
2. Memiliki rasa tanggung jawab,
3. Obektif dan kritis (tidak asal menerima isu).
4. Memiliki emosi yang stabil.
5. Sosiability, artinya dia mampu memposisikan dirinya dalam lingkungan apapun.
6. Keyakinan agama yang tinggi.

Produktivitas kerja bisa tercipta karena adanya dorongan dari pihak lain, atau adanya tuntutan dengan hal tersebut. Seperti halnya Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunnukkan kerja yang optimal (baik). Allah berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :

*“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan ”.*<sup>50</sup>

<sup>49</sup> *Ibid*, hal. 66

<sup>50</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 278

Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menalankan tugas mereka. Kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik bisa diberi bonus atau insentif guna menghargai memuliakan prestasi yang telah dicapai.

## **F. Bank Syariah**

### **1. Definisi Bank Syariah**

Bank Islam atau disebut bank syariah, adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga. Bank Islam atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan/ perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada Al-Quran dan Hadits Nabi saw. Pendapat yang lain menjelaskan bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariah Islam.

Menurut Antonio dan Purwata Atmaja membedakan menjadi dua pengertian, yaitu bank Islam dan bank yang beroperasi dengan prinsip syariah Islam.

- a. Bank Islam adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah atau bank yang tata cara beroperasi mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Hadits.

- b. Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariah Islam adalah bank yang dalam beroperasi itu mengikuti tata car bermuamt secara islam. Tata cara bermuamalat yang dimaksud itu dijauhi praktik-praktik yang dikhawatirkan mengandung unsur-unsur riba untuk diisi dengan kegiatan-kegiatan investasi atas dasar bagi hasil dan pembiayaan perdagangan.<sup>51</sup>

Bank syariah atau bank yang berlandaskan prinsip Islam dalam operasionalnya tentu saja menghindari unsur *maghrib* (maysir, gharar dan riba) yang sudah pasti dilarang oleh Islam karena dapat membuat orang lain sengsara. Hal ini pula yang menguatkan bank syariah pada kondisi yang melemah. Seperti disebutkan dalam firman Allah pada surat An-Nissa' ayat 29, yaitu :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ

تَكُونَ تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah

<sup>51</sup> Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah Cet Ke-2*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 2

*kamu membunuh dirimu sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.*

## **2. Prinsip Bank Syariah**

Pada dasarnya prinsip bank syariah menghendaki semua dana yang diperoleh dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas yang tinggi dan sangat hati-hati. Maka dari itu perlu untuk menerapkan nilai-nilai seperti berikut, yaitu :<sup>52</sup>

### *a. Shiddiq*

Merupakan pengelolaan bank syariah dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran. Melalui pengelolaan halal ini dapat dipastikan bank syariah menjauhi cara-cara yang mengandung unsur meragukan terlebih yang bersifat dilarang (haram).

### *b. Tabligh*

Bank syariah berupaya melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai prinsip-prinsip, produk, jasa perbankan syariah dan manfaatnya secara berkesinambungan.

### *c. Amanah*

Penerapan prinsip kehati-hatian dan kejujuran bank syariah dalam mengelola dana yang diperoleh dari pemili dana, sehingga timbul rasa saling percaya antara pemilik dana dan pihak pengelola dana investasi.

---

<sup>52</sup> Abdul Ghofur, *Perbankan Syariah Indonesia*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2009), hal. 181

d. *Fathanah*

Pengelolaan bank yang dilakukan secara profesional dan kompetitif sehingga menghasilkan keuntungan maksimum dalam tingkat resiko yang ditetapkan oleh bank.

### 3. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Fungsi dan peran bank syariah tercantum dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOIFI adalah manajer investasi, investor, penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, dan pelaksana kegiatan sosial.<sup>53</sup> Sistem lembaga keuangan atau yang lebih khusus lagi disebut sebagai aturan yang menyangkut aspek keuangan dalam sistem mekanisme keuangan suatu negara, telah menjadi instrumen penting dalam memperlancar jalannya pembangunan suatu bangsa Indonesia, yang mayoritas penduduknya beragama Islam tentu saja menuntut adanya sistem baku yang mengatur dalam kegiatan kehidupannya.

Khusus dalam bidang perbankan, sejarah telah mencatat sejak berdirinya *De Javache Bank* pada tahun 1872, telah menanamkan nilai-nilai sistem perbankan yang sampai sekarang telah mentradisi dan bahkan sudah mendarah daging di kalangan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali umat islam. Berbicara mengenai perasan bank Islam tidak

---

<sup>53</sup> Zainal Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*, (Tangerang : Azkia Publisher, 2009), hal. 10

pernah dapat dipisahkan dengan fungsi dan kedudukan sesuatu itu. Di antara peranan bank syariah adalah :<sup>54</sup>

- a. Memurnikan operasional perbankan syariah sehingga dapat lebih meningkatkan kepercayaan masyarakat.
- b. Meningkatkan kesadaran syariah umat Islam sehingga dapat memperluas segmen dan pangsa pasar perbankan syariah.
- c. Menjalin kerja sama dengan para ulama karena bagaimanapun peran ulama, khususnya di Indonesia sangat dominan bagi kehidupan umat Islam.

Adanya bank syariah diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui pembiayaan-pembiayaan yang dikeluarkan oleh bank syariah. Melalui pembiayaan ini bank syariah dapat menjadi mitra dengan nasabah, sehingga hubungan bank syariah dengan nasabah tidak sebagai kreditur dan debitur tetapi menjadi hubungan kemitraan.

## **G. Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

### **1. Kecerdasan Emosional Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti bahwa tingkat produktivitas kerja yang dicapai merupakan indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus

---

<sup>54</sup> *Ibid*, hal. 6-7

dapat mengontrol dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam mengontrol emosional, fasilitas kerja yang baik, pengembangan sumber daya manusia yang optimal dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.<sup>55</sup>

## **2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>56</sup>

## **3. Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang

---

<sup>55</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia...*, hal. 61

<sup>56</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 178



tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.<sup>57</sup>

## H. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk kelengkapan data dalam penyusunan skripsi ini maka diperlukan sumber dari penelitian yang relevan sebagai berikut :

1. Penelitian Agus<sup>58</sup> bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan BTPN Syariah Cirebon. Metode yang digunakan ialah regresi linier sederhana dengan jumlah responden 35 orang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan dengan nilai  $\text{sig } 0,004 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} 2,142 >$  dan  $t_{\text{tabel}} 1,674$  artinya kecerdasan emosional tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Perbedaan dengan penelitian ini ialah jumlah variabel, objek penelitian dan jumlah responden penelitian. Persamaan penelitian Ismail dengan penelitian ini adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja.
2. Penelitian Ricky<sup>59</sup> bertujuan meneliti kecerdasan emosional, fasilitas kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas

---

<sup>57</sup> *Ibid*, hal. 179

<sup>58</sup> Agus Yudianto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3: 1, (Cirebon, Februari 2017) dalam <http://journal.stie-yppi.ac.id> pada 22-2-2018

<sup>59</sup> Ricky Gunawan, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian Ricky menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian Ricky yaitu bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas, dengan nilai pengaruh total  $0,812 >$  pengaruh langsung ( $0,217$ ). Fasilitas kerja berpengaruh secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja total  $0,136 >$  ( $-0,022$ ). Pengembangan SDM berpengaruh secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja dengan nilai pengaruh total  $0,545 >$  pengaruh langsung  $0,528$ . Perbedaan penelitian Ricky dengan penelitian ini ialah jenis analisis, penelitian ini menggunakan penelitian regresi berganda. Persamaan yaitu sama-sama meneliti kecerdasan emosional dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian Ismail<sup>60</sup> bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Analisis yang digunakan ialah regresi linier sederhana dengan jumlah responden sebesar 100 orang. Hasil penelitiannya ada pengaruh antara disiplin kerja dan produktivitas kerja sebesar 10,4% dan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $0,031 <$  sig  $0,05$  dan disimpulkan tolak  $H_0$  dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian Ismail dengan penelitian ini adalah jumlah variabel, objek penelitian dan jumlah

---

Intervening”, *Jurnal FEKON*, Vol. 2: 2, (Pekanbaru, 2 Oktober, 2015) dalam <https://jom.unri.ac.id> pada 22-1-2918

<sup>60</sup> Ismail Usman, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang”, *E-journal Administrasi Bisnis*, Vol. 4: 3, (Bontang, 2016) dalam <https://ajournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id> pada 27-2-2018

responden. Persamaan dengan penelitian ini ialah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

4. Penelitian Fitri dan Lena<sup>61</sup> bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan disiplin kerja karyawan bagian produksi dengan melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian Fitri dan Lena adalah regresi linear sederhana, dengan sampel 63 orang. Hasil dari penelitian Fitri dan Lena bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ada pengaruh karena  $t_{hitung} (14,241) > t_{tabel} (2,000)$  dan  $sig (0,000) < 0,05$ . Perbedaan dengan penelitian ini ialah pada objek penelitian yang tidak sama dan jumlah responden dengan menggunakan 35 orang.
5. Penelitian Wayan<sup>62</sup> bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar lingkungan kerja karyawan UD. Kembang Sari, produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas kinerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberi skor dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi antar lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} > 1,684$  dengan presentase pengaruhnya sebesar 27,7%. Perbedaan dengan penelitian yaitu objek penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

---

<sup>61</sup> Fitri Afriyani dan Lena Farida, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei", *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 3 : 1(Juli 2016) dalam <https://www.neliti.com> pada 25-1-2018

<sup>62</sup> Wayan Senata, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari", *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 4 : 1 (Juli 2014) dalam <https://ejournal.undiksha.ac.id> pada 28-1-2018

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode regresi linier.

6. Penelitian Ida<sup>63</sup> bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Cabang Syariah Yogyakarta. Penelitian Ida menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah responden 33 orang. Hasil penelitian Ida menemukan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$ . Perbedaan penelitian Ida dengan penelitian ini ialah jumlah variabel yang digunakan yaitu sejumlah 33 orang sedangkan penelitian ini menggunakan responden sebesar 32 orang serta objek penelitian yang berbeda. Persamaan penelitian Ida dengan penelitian ini ialah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dalam menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dengan produktivitas.
7. Penelitian Jamiatur<sup>64</sup> bertujuan mengetahui pengaruh disiplin dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Muamalat cabang Cirebon. Penelitian jamiatur menggunakan pendekatan kuantitatif dan jumlah populasi yaitu 20 orang sehingga dijadikan sampel semua. Hasil dari penelitian Jamiatur ialah

---

<sup>63</sup> Ida Puspitasari, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Yogyakarta*, (Skripsi : Tidak Diterbitkan, 2015) dalam di <https://unnes.ac.id> pada 23-1-2018

<sup>64</sup> Jamiatur Rosyadah, *Pengaruh Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Cabang Cirebon*, (Skripsi : Tidak Diterbitkan, 2012) dalam <https://repository.syekhnuurjati.ac.id> pada 26-2-1018

nilai signifikansi sebesar 0,020 untuk disiplin kerja dan 0,089 untuk prestasi kerja, dan 0,200 untuk variabel produktivitas. Perbedaan dengan penelitian ini ialah objek penelitian dan jumlah responden. Persamaan dengan penelitian ini ialah metode yang digunakan serta variabel yang digunakan (disiplin kerja).

8. Penelitian Muta'asifah<sup>65</sup> bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada BMT Tamzis Wonosobo). Penelitian Muta'asifah menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian 56 responden. Hasil penelitian Muta'asifah bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan hasil nilai  $f_{hitung} 2,675 > f_{tabel} 2,553$ . Perbedaan penelitian Muta'asifah dengan penelitian ini adalah objek penelitian yaitu pada Bank Syariah Mandiri Tulunggaung serta jumlah responden penelitian.
9. Penelitian Stief<sup>66</sup> bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan travello hotel, tingkat produktivitas kerja karyawan Hotel dan seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerjanya. Metode yang digunakan Stife adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sejumlah 41 orang dengan jumlah poulasi 69. Hasil dari penelitian Stief ialah terdapat nilai Sig.  $p = 0,000 < 0,05$  (5%)

---

<sup>65</sup> Muta'asifah, *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Tamzis Wonosobo*, (Yogyakarta : Skripsi Tidak Diterbitkan) dalam <https://digilib.uin-suka.ac.id> pada 25-2-2018

<sup>66</sup> Stief A. S Tulenan, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado*, (Skripsi : Tidak Diterbitkan, 2015), dalam <https://repository.polimdo.ac.id> pada 1-2-1028

menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini ialah jumlah responden dan jika jumlah variabel yang digunakan. Persamaan dengan penelitian ini ialah sama-sama mencari pengaruh disiplin kerja dengan produktivitas kerja dengan metode regresi.

10. Penelitian Dono<sup>67</sup> bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember baik secara simultan dan parsial. Penelitian Dono menggunakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau beberapa variabel bersifat sebab akibat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden yang digunakan sebanyak 30 orang. Hasil penelitian Dono ialah  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $44,647 > 3,35$ ) bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi variasi produktivitas kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jember. Masing-masing variabel juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian ini ialah objek penelitian yaitu di Bank Syariah Cabang Tulungagung dan sama-sama menggunakan metode regresi linier untuk mencari pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

---

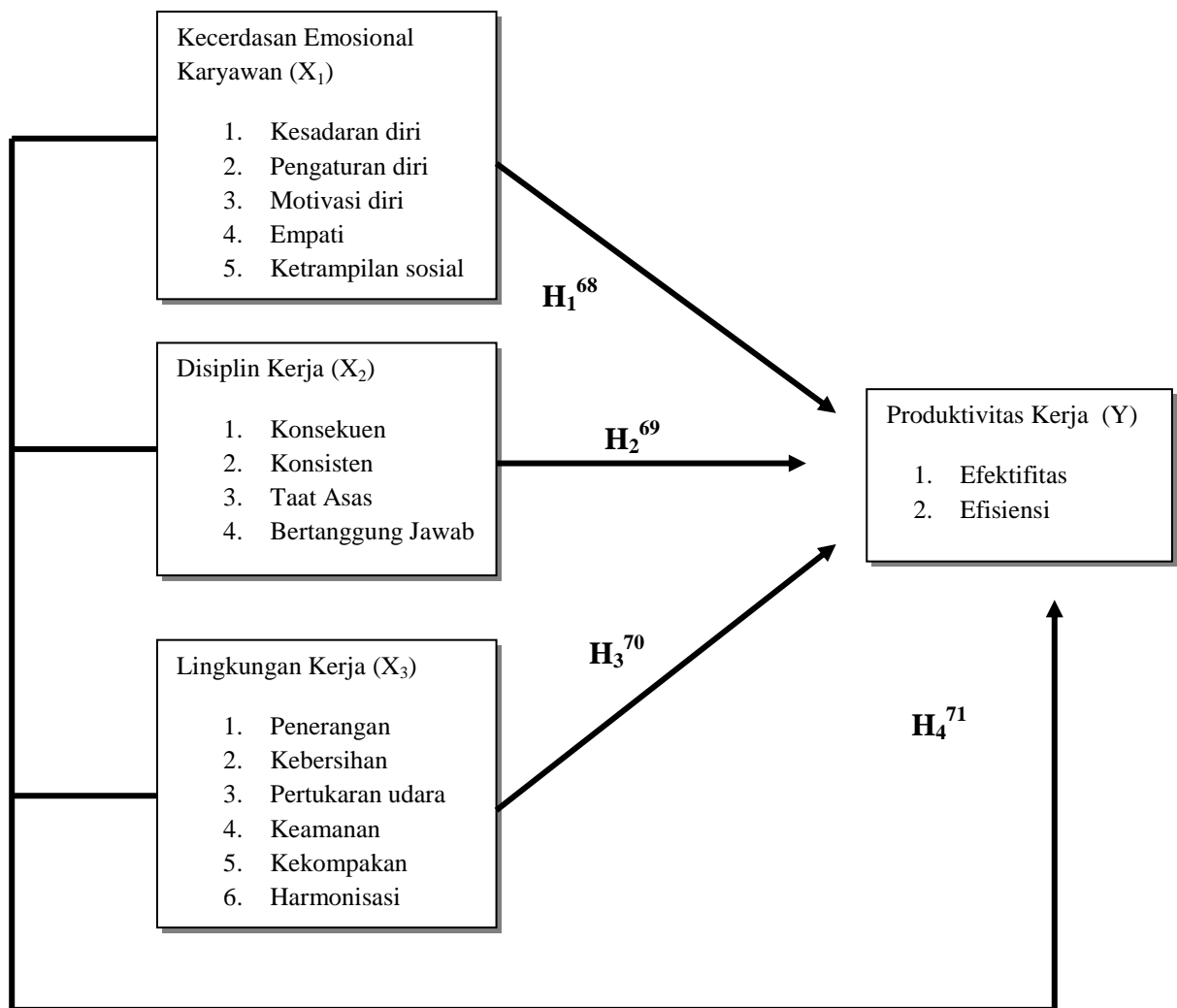
<sup>67</sup> Dono Novendra, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember*, (Skripsi : Tidak Diterbitkan, 2011), dalam <https://repository.unej.ac.id> pada 16-1-2018

## I. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan dari rumusan masalah, landasan teori dan kanjian penelitian terdahulu, maka kerangka kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

### Skema Kerangka Konseptual



<sup>68</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia...*, hal.61

<sup>69</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis...*, hal. 178-179

<sup>70</sup> *Ibid*, hal. 179

<sup>71</sup> *Ibid*, hal. 179

Tabel 2.1 diatas bahwa  $H_1$  yang artinya ( $X_1$ ) kecerdasan emosional karyawan memiliki pengaruh terhadap (Y) produktivitas kerja karyawan, karena seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sehingga akan menjadikan produktivitas kerja tercipta optimal. Sedangkan,  $H_2$  yaitu antara ( $X_2$ ) disiplin kerja memiliki pengaruh dengan (Y) produktivitas kerja karyawan, karena apabila seorang karyawan memiliki disiplin dalam bekerja yang baik juga akan dapat menunjang kinerja karyawan dan produktivitas kerja menjadi meningkat. Sedangkan untuk  $H_3$  bahwa ( $X_3$ ) lingkungan kerja memiliki pengaruh dengan (Y) produktivitas kerja karyawan, karena apabila lingkungan berkerja memiliki lingkungan yang baik memberikan kesan nyaman maka karyawan akan bekerja lebih semangat. Jadi  $H_4$  apabila (Y) produktivitas kerja karyawan dapat tercipta maka perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhinya, seperti kecerdasan emosional karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang seimbang.

## **J. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian yaitu :

1.  $H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).



2. H2 = Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. H3 = Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
4. H4 = Ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).