

Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan

Wana Syarifah^{1✉}, Muh. Ferils², Junaeda³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Mamuju.

Abstrak

Tujuan penelitian yang dilakukan yakni: 1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju. 2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju. 3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder dengan sampel sebanyak 37 orang karyawan. Teknik Pengumpulan melalui Data Observasi, Dokumentasi, Wawancara dan Kuesioner. Teknik Pengelolaan dan analisis data dengan Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Analisis Regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan: 1. bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju, 2. bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju, 3. bahwa secara simultan Beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju.

Kata kunci: Beban kerja; kecerdasan emosional; produktivitas

The influence of workload and emotional intelligence on work productivity

Abstract

The objectives of the research conducted are: 1. To determine the effect of workload on the work productivity of employees of PT. Grow Samudra Al-Fatih, Mamuju Regency. 2. To determine the effect of emotional intelligence on the work productivity of employees of PT. Grow Samudra Al-Fatih, Mamuju Regency. 3. To determine the effect of workload and emotional intelligence simultaneously on the work productivity of employees at PT. Grow Samudra Al-Fatih, Mamuju Regency. The types of data used in this study include quantitative data and qualitative data while the data sources used in this study include primary and secondary data with a sample of 37 employees. Collection Techniques through Observation Data, Documentation, Interviews and Questionnaires. Management techniques and data analysis with Validity Test, Reliability Test, and Multiple Linear Regression Analysis Test. The results showed: 1. that workload has a positive and significant effect partially on the work productivity of employees of PT. Grow Samudra Al-Fatih Mamuju Regency, 2. that emotional intelligence has a positive and significant effect partially on the work productivity of employees of PT. Grow Samudra Al-Fatih Mamuju Regency, 3. that simultaneously workload and emotional intelligence have a significant effect on the work productivity of employees of PT. Grow Samudra Al-Fatih, Mamuju Regency.

Key words: Workload; emotional intelligence; productivity

PENDAHULUAN

Organisasi itu merupakan “wadah, tempat, perkumpulan atau suatu kesatuan yang memungkinkan kelompok mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu” Gibson dalam Edison dkk, (2018:49). Salah satu bentuk organisasi yang memiliki aktivitas proses produksi berupa barang ataupun jasa adalah perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produksi yang dihasilkan sesuai target yang direncanakan bahkan melebihi targetnya dengan harapan akhir untuk meraup keuntungan yang dapat membuat perusahaan tetap mampu bertahan dan berkembang.

Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan ini memiliki berbagai macam sumber daya (manusia, modal, teknologi, material, serta informasi) sebagai kekuatan untuk dijalankan menjadi output yang dapat didedikasikan meraih keberhasilan. Dari berbagai sumber daya perusahaan yang dipandang berperan besar dan yang mampu mempengaruhi produktivitas perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena manusia memiliki fungsi sebagai perancang, pengatur strategi serta penggerak dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan umumnya disebut karyawan.

Pada era disrupsi saat ini perusahaan berbondong-bondong untuk menyesuaikan diri demi mempertahankan ritme pergerakannya di tengah persaingan global yang kompetitif. Lajunya perkembangan teknologi menjadi tantangan terbesar bagi perusahaan untuk lebih produktif berinovasi demi meraih tempat di tengah persaingan rivalitas antara perusahaan. Hal tersebut tentunya menuntut setiap perusahaan untuk agar lebih bekerja ekstra demi keberlangsungan hidupnya. Dinamika ini tentu juga sangat berdampak bagi karyawan, sebagai penggerak roda perusahaan tentunya setiap karyawan dituntut untuk lebih agresif dan produktif menunaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Fenomena tersebut tentunya menjadi beban kerja bagi karyawan karena adanya tekanan untuk bekerja lebih produktif.

Produktivitas dari suatu perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja karyawannya. Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka tentunya pencapaian target dapat dicapai sesuai perencanaan awal, namun ketika karyawan merasa tidak nyaman bekerja maka target yang diharapkan pastinya hanya menjadi angan-angan. Menurut Affandi, dkk., (2018:183) "beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja". Beban kerja yang berlebih tentunya akan menimbulkan kondisi ketidakseimbangan psikologis seseorang yang dapat menimbulkan penurunan kinerja, oleh sebabnya itu sangat dibutuhkan kesabaran dan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019:6), “manajemen sumber daya manusia berupa suatu sistem yang berguna untuk mengelola aktivitas manusia mulai dari merencanakan kebutuhan, lalu mengadakan perekrutan, lalu menyeleksi, memberi training dan mengembangkan, pemberian balas jasa, penjenjangan karir, penjaminan rasa aman, mempererat hubungan industrial sampai dengan membuat regulasi tentang pemberhentian karyawan guna mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder”.

Selanjutnya pendapat juga diungkapkan oleh Stoner dalam Sutrisno, (2020:6) “manajemen sumber daya manusia itu kerangka dari manajemen organisasi yang fokus kepada bagaimana merencanakan karyawan, mengadakan karyawan, mengembangkan karyawan, memelihara karyawan, serta bagaimana menggunakan karyawan secara optimal untuk pencapaian tujuan secara mandiri maupun tujuan organisasi”.

Lebih lanjut Wibowo, (2022:2), menyimpulkan pendapatnya bahwa "manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah kebijakan dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan terintegrasi yang dirancang untuk memaksimalkan hubungan antara sumber daya manusia dan organisasinya".

Produktivitas Kerja

Filosofi dan spirit produktivitas ini sebenarnya sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna dari produktivitas itu adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Produktivitas kerja tentunya mengandung banyak definisi yang berbeda-beda menurut para pengamat, untuk lebih memahaminya berikut ini beberapa kutipan yang dipaparkan:

Menurut Wibowo, (2016:94) menyatakan “suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah, produktivitas itu ukuran dari kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi”.

Pendapat lain dilontarkan oleh Schermerhorn dalam Busro (2018:340), yang menyatakan “produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia”.

Selanjutnya menurut Kussriyanto dalam Sutrisno (2020:102), “produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran tenaga kerja disini sebagai pengguna sumber daya serta efisien dan efektif”.

Dari definisi diatas penulis berkesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan proses kerja yang terukur dipandang dari kuantitas dan kualitas kerja dengan melihat rasio keluaran terhadap masukan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi secara efektif dan seefisien mungkin. Produktivitas kerja ini sangat mencerminkan berhasil atau gagal nya suatu organisasi mencapai efektifitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya, artinya produktivitas kerja bisa diukur secara individu, kelompok maupun organisasi.

Beban Kerja

Setiap manusia tentunya diprakarsai kemampuan untuk mengelola aktivitasnya, namun ada kalanya seseorang tidak mampu menyeimbangkan kemampuan yang dimiliki dengan waktu kerjanya, hal tersebut dikarenakan adanya tuntutan kerja yang harus diselesaikan sesegera mungkin.

Hutabarat (2017:104), mendeskripsikan bahwa "beban kerja itu sekumpulan aktivitas kerja yang wajib diselesaikan oleh suatu bagian organisasi atau pemegang mandat dalam kurun waktu yang ditentukan". Selanjutnya Gibson (2018:31) menyatakan beban kerja juga dapat diartikan sebagai "terlalu padat penugasan atau terlalu minimnya waktu yang disediakan dalam menyelesaikan pekerjaan". Sedangkan menurut Vanchapo, (2020:1) "beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang mesti segera diselesaikan oleh pegawai dalam durasi waktu tertentu".

Dari referensi sebelumnya terkait beban kerja peneliti memiliki kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang melekat pada seorang karyawan dan harus diselesaikan sesegera mungkin dengan memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah produksi yang dihasilkan, serta kualitas yang kerja yang dihasilkan.

Kecerdasan Emosional

Saat ini karakter seseorang sangat penting bagi tumbuh kembangnya organisasi, olehnya itu dalam memilih anggota organisasi tentunya diperlukan penjangkaran terkait dengan bagaimana kecerdasan intelektual yang dimiliki, namun faktanya sekarang banyak karyawan memiliki kecerdasan intelektual tapi tidak mampu mengelola kecerdasan emosionalnya sehingga hal tersebut sering kali menimbulkan kesenjangan dalam lingkungan kerja. Goleman, (2016:42) menyatakan "kecerdasan intelektual sebenarnya hanya berkontribusi sebesar 20% untuk suksesnya karir seseorang, selebihnya 80% yang berkontribusi itu faktor-faktor kemampuan lain, diantaranya adalah kecerdasan emosional". Dalam pernyataan ini menggambarkan bahwa pada lingkup kerja aspek perilaku emosional karyawan berkontribusi teramat berguna karena sifat kelakuan karyawan kepada pekerjaan begitu menentukan arah suksesi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Uno, (2012:68) "kecerdasan emosional itu ketangguhan agar mendorong diri pribadi dan bersiteguh menghadapi kegagalan, mengendalikan antusiasme hati dan tidak menambah-nambahi kesenangan, mengatur kondisi hati dan menjaga supaya beban pikiran tidak melumpuhkan kemampuan berpikir".

Pendapat lain dikemukakan Yusuf & Nurihsan, (2014:242) yang menyatakan bahwa "kecerdasan emosional merupakan kesadaran terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, bersikap empati, kasih sayang, motivasi dan kemampuan untuk merespon suasana kegembiraan dan kesedihan secara tepat". Lebih lanjut Goleman, (2016:56) berpandangan "kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengelola emosi, mengenali perasaan diri sendiri, memotivasi diri sendiri dan menjalin hubungan yang baik dengan orang lain"

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jika ditinjau dari karakteristiknya data itu dikategorikan menjadi dua yakni data kualitatif dan data kuantitatif.

Data Kualitatif menurut Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:20), merupakan “data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar”. Data yang dihasilkan umumnya sifatnya tidak terstruktur, dikarenakan narasumber diberi kebebasan dalam berpendapat oleh sebab itu dibutuhkan kecerdasan peneliti untuk mengontrol jalannya wawancara agar dapat memperoleh informasi relevan, terarah serta tidak melebar kemana-mana. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah gambaran secara umum tempat penelitian, struktur organisasi, dan data tentang karakteristik responden.

Data Kuantitatif menurut Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:20), merupakan “data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan”. Data kuantitatif ini umumnya bersifat terstruktur, sebab ragam data yang diperoleh dari sumbernya cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah diolah, dibaca, serta dianalisis. Datanya ini berupa pernyataan terkunci, responden tinggal memilih scoring atau angka yang ada pada instrumen kuesioner yang diberikan. Data kuantitatif pada penelitian ini yaitu jumlah populasi, sampel penelitian dan perhitungan kuesioner serta hasil penelitian. Sementara itu jika ditinjau berdasarkan sumbernya, data dapat diperoleh melalui sumber data primer dan sumber data sekunder:

Data primer adalah “data original yang didapatkan secara individu oleh peneliti dengan menyusun instrumen, dan mengelola hasilnya sendiri untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukannya” Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:187). Pada penelitian ini yang dimaksud data primer misalnya instrumen pernyataan kuesioner, hasil pengisian kuesioner, serta hasil olahan data.

Data sekunder adalah “data yang telah diperoleh dari pihak lain, diolah, dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu” Sinambela, L.P., & Sinambela, S (2021:185). Pada penelitian ini yang termasuk data sekunder misalnya struktur organisasi, jumlah karyawan, daftar kehadiran berkala, tugas pokok dan fungsi, serta literatur data berupa informasi yang bersumber dari media cetak maupun media elektronik yang sifatnya dapat atau bisa memberikan dukungan terhadap kegiatan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian menurut Sudaryono, (2021:174) adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju dengan jumlah 37 orang karyawan.

Sampel penelitian menurut Sudaryono, (2021:175) adalah "suatu bagian elemen dari populasi yang peneliti anggap memenuhi karakteristik untuk di pilih sebagai pemberi tanggapan". Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik "convenience sampling atau bentuk penarikan sampel yang didasarkan kemudahan" Sudaryono (2021:182), dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju dijadikan sampel dengan jumlah 37 karyawan sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Peneliti mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian ini dengan cara:

Pengamatan (Observasi), merupakan "melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan" Sudaryono, (2021:226). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan mengamati serta mencatat perilaku, kebiasaan dan tingkah laku karyawan yang beraktivitas, serta mengamati objek, atribut atau peralatan yang digunakan karyawan dalam bekerja.

Wawancara (Interview), merupakan "suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya" Sudaryono, (2021:222). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. “Wawancara digunakan pada penelitian ini adalah wawancara bebas, dimana terjadi tanya jawab bebas antara pewawancara dan responden, pewawancara disini tidak menggunakan

daftar pertanyaan sebagai pedoman, tetapi menggunakan tujuan penelitian untuk menggali informasi” Sudaryono, (2021:223). Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi awal terkait isu atau permasalahan yang ada pada objek, agar peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang harus diteliti.

Kuesioner (Angket), "kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden)" Sudaryono, (2021:217). Skala kategori yang diberikan berdasarkan atau disesuaikan dengan skala likert, yang mana skalanya memakai 5 (lima) alternatif angka skala penelitian dimana narasumber atau responden dimohon untuk memberi tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan dengan skala kategori yang sudah ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Menganalisa data adalah upaya atau strategi untuk mengelola informasi yang diperoleh dari pelaksanaan riset yang dilakukan agar menjadi data yang bermakna, sehingga sifat informasi itu menjadi dapat dipahami dan digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang muncul, termasuk dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif, dengan tujuan agar mampu melihat hubungan antara variabel penelitian dengan variabel dependen dan variabel independen. Untuk mempermudah peneliti mengelola dan menganalisis data digunakan bantuan software microsoft excel untuk membantu tabulasi data, dan software IBM SPSS untuk pengolahan datanya.

Pengujian Kualitas Data

Menguji kualitas data penelitian sebuah persepsi awal peneliti sangat tergantung dari mutu pernyataan angket yang digunakan dalam menghimpun data. Pada riset ini untuk menguji mutu data dipergunakan dua bagian yakni:

Pengujian Validitas Instrumen

Sudaryono, (2021:331) mengemukakan bahwa validitas atau kesahihan merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya". Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan hasil r tabel, tingkat signifikan yang dipakai penelitian ini 0,05. r hitung dilihat dari output pearson correlation dari SPSS, sedangkan r tabel dilihat dari tabel distribusi r , namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah degree of freedom lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan.

Formulasi rumus degree of freedom : $df = N - 2$

Dimana:

N = Jumlah sampel

2 = Jumlah variabel bebas

Parameter penentuan keputusan pada pengujian validitas:

Ketika angka r hitung $>$ r tabel butir instrumen penelitian valid

Ketika angka r hitung $<$ r tabel butir instrumen penelitian tidak valid

Pengujian Reliabilitas

Sudaryono, (2021:336) mengemukakan "pengujian reliabilitas berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah".

Parameter penentuan keputusan pada pengujian reliabilitas:

Ketika cronbach's alpha $>$ 0,60 dikatakan reliabel

Ketika cronbach's alpha $<$ 0,60 dikatakan tidak reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini uji analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda karena memiliki dua variabel independen dan satu variabel dependen. Menurut Ghozali, (2018:46) "Model

regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, pada regresi berganda variabel bebas yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat, yang jumlahnya lebih dari satu".

Formulasi regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Deskripsi:

Y = Produktivitas Kerja

α = Nilai Konstan Variabel Y

b = Garis Coefficients Regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Kecerdasan Emosional

e = Error (Variabel yang tidak dimasukkan dalam model)

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Parsial (Uji statistik t)

Ghozali, (2018:98) berpandangan "pengujian statistik t dilakukan untuk menyaksikan kemampuan semua variabel bebas secara mandiri (parsial) dalam mendeskripsikan perilaku variabel terikat". Menguji secara individu digunakan dengan strategi memperbandingkan angka t hitung dan t tabel. Untuk melihat angka t hitung cara digunakan memperhatikan hasil analisis regresi koefisien, sementara itu melihat nilai t tabel, cara yang digunakan adalah penentuan derajat bebas atau degree of freedom, memakai besaran kekeliruan senilai 5% atau 0,05. Selanjutnya itu mencarinya di tabel distribusi t.

Uji Simultan (Uji statistik F)

Menurut Ghozali (2018:98), "Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat". Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Untuk mengetahui nilai F hitung dengan melihat hasil analisis regresi analysis of variance output SPSS. sedangkan untuk mengetahui nilai F tabel, terlebih dahulu menentukan derajat kebebasan DF1 (penyebut) dan DF2 (pembilang) lalu menentukan taraf signifikansinya, setelah itu melihat tabel distribusi F.

Analisis Koefisien determinasi (Uji R2)

Menurut Ghozali (2018:98), "koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya sumbangsi variabel bebas terhadap variabel baik itu secara parsial maupun secara serempak, nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1". Ketika angka koefisien determinasi mendekati 0 (nol) maka sumbangsinya kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas atau lemah, namun Ketika angka koefisien determinasi mendekati 1 (satu) sumbangsinya dianggap besar dalam artian variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan atau hubungan kedua variabel semakin kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1.
 Hasil uji validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Beban Kerja (X1)	Pernyataan X1.1	0,493	0,325	Valid
	Pernyataan X1.2	0,779	0,325	Valid
	Pernyataan X1.3	0,528	0,325	Valid
	Pernyataan X1.4	0,643	0,325	Valid
	Pernyataan X1.5	0,676	0,325	Valid
	Pernyataan X1.6	0,624	0,325	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	Pernyataan X2.1	0,554	0,325	Valid
	Pernyataan X2.2	0,506	0,325	Valid
	Pernyataan X2.3	0,663	0,325	Valid
	Pernyataan X2.4	0,580	0,325	Valid
	Pernyataan X2.5	0,648	0,325	Valid
	Pernyataan X2.6	0,613	0,325	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	Pernyataan Y.1	0,598	0,325	Valid
	Pernyataan Y.2	0,676	0,325	Valid
	Pernyataan Y.3	0,676	0,325	Valid
	Pernyataan Y.4	0,586	0,325	Valid
	Pernyataan Y.5	0,715	0,325	Valid
	Pernyataan Y.6	0,575	0,325	Valid

Hasil pengujian validitas tabel 1, menunjukkan bahwa tiap butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai pearson correlation (r hitung) lebih besar daripada nilai product moment (r tabel) 0,325. Hal tersebut bermakna bahwa seluruh butir instrumen yang diajukan dalam penelitian ini dikatakan valid serta memenuhi kriteria atau memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam proses pengujian reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standard	Keputusan
Beban Kerja	0,683	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,636	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,704	0,60	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas tabel 2, menunjukkan semua variabel yang diajukan dalam penelitian ini memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dibandingkan nilai cronbach's alpha standar (0,60), sehingga dinyatakan bahwa semua tanggapan pernyataan responden dalam variabel yang diajukan pada penelitian ini dianggap reliabel atau terbilang handal dan konsisten, artinya memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil analisis regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.994	2.141		.464	.645
	Beban Kerja	.450	.095	.468	4.732	.000
	Kecerdasan Emosional	.532	.100	.524	5.301	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil pengujian analisis data tabel 3, menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda dan diperoleh:

$$Y = 0,994 + 0,450(X1) + 0,532(X2) + e$$

Dari hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda, peneliti menginterpretasikannya sebagai berikut:

Nilai constant atau keadaan saat variabel produktivitas kerja belum mendapat pengaruh dari variabel beban kerja dan kecerdasan emosional sebesar 0,994. Artinya nilai produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju jika belum mengalami perubahan atau saat keadaan konstan sebesar 0,994;

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan arah positif sebesar 0,450. Artinya jika beban kerja dimasukkan ke dalam produktivitas kerja maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan, atau setiap kenaikan satu satuan variabel beban kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju sebesar 0,450 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan; dan

Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional menunjukkan arah positif sebesar 0,532. Artinya jika kecerdasan emosional dimasukkan ke dalam produktivitas kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, atau setiap kenaikan satu satuan variabel kecerdasan emosional dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju sebesar 0,532 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Pengujian uji t dan uji f

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji Statistik t)

Untuk mengetahui nilai t hitung dengan cara melihat output SPSS table coefficients kolom t. sedangkan untuk mengetahui nilai t tabel caranya terlebih dahulu menentukan signifikansi penelitian, lalu menentukan degree of freedom, setelah itu lihat tabel distribusi t student uji satu pihak (one tailed test).

Tingkat signifikan (kepercayaan) yang digunakan dalam penelitian ini 5% atau 0,05.

Penentuan Nilai t tabel=

$a/2$: $-K - 1$

$0,05/2$: $37 - 2 - 1$

$0,025$: 34

Nilai t tabel yang didapatkan adalah 2,032.

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

H0= "Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju"

H1= "Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju"

Tabel 3 hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pengaruh antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan perolehan nilai t hitung 4,732 > nilai t tabel 2,032 artinya dinyatakan berpengaruh, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh arahnya positif sebesar 0,450, sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya dinyatakan signifikan. Hasil analisis data ini diinterpretasikan "beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju". Hasil pengujian tersebut memperkuat asumsi awal yang diajukan dan menjawab hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

H0= "Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju"

H2= "Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju"

Tabel 3 hasil regresi linear berganda, dapat dilihat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan perolehan nilai t hitung 5,301 > nilai t tabel 2,032 artinya dinyatakan berpengaruh, selanjutnya nilai coefficients regresi yang diperoleh arahnya positif sebesar 0,532 sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya dinyatakan signifikan. Hasil analisis data ini diinterpretasikan "kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju". Hasil pengujian tersebut memperkuat asumsi awal yang diajukan dan menjawab hipotesis H0 ditolak, dan H2 diterima.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.
Hasil analisis pengujian hipotesis ketiga

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248.968	2	124.484	62.387	.000b
Residual	67.842	34	1.995		
Total	316.811	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Beban Kerja

Tabel 4 hasil analysis of variance (ANOVA), menunjukkan perolehan nilai F hitung sebesar 62,387 > Nilai F tabel 3,209 hal ini dinyatakan adanya pengaruh secara simultan, dan nilai sig yang diperoleh 0,000 < 0,05 artinya dinyatakan signifikan. Hasil analisis data ini diinterpretasikan "beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju". Hasil pengujian tersebut memperkuat asumsi awal yang diajukan dan menjawab hipotesis H0 ditolak, dan H3 diterima.

Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.
Hasil pengujian koefisien determinasi (R²)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.886	.786	.773

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Beban Kerja

Tabel 5 hasil pengujian koefisien determinasi, menunjukkan perolehan nilai R Square 0,786 (78,6%) titiknya mendekati 1 (satu), maknanya kontribusi beban kerja dan kecerdasan emosional secara serempak/simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju tergolong kuat. Sementara itu sisanya $1 - 0,786 = 0,214$ (21,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan tentunya produktivitas kerja menjadi hal yang mutlak sebagai dasar untuk menilai hasil kerja karyawan. Cara mengukurnya adalah dengan membandingkan input yang dikeluarkan dengan output yang dihasilkan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan produksi adalah dengan menekankan karyawan agar bekerja secara giat, menjalankan fungsi kontrol manajemen, memberi pelatihan untuk menggali potensi karyawan, dan memberi wewenang karyawan untuk berinovasi agar mampu bekerja dengan memperhatikan mutu serta efisiensi penggunaan alat dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih yakni salah satu perusahaan perseroan terbatas swasta yang beralamat di Jalan Andi Makkasau, Kelurahan Karema, Kecamatan Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Saat ini PT. Grow Samudra Al-Fatih, memiliki beberapa bidang usaha mulai dari klinik, pabrik air mineral, dan bisnis property perumahan residence. Dalam penelitian ini berdasarkan observasi yang dilakukan faktor yang dianggap berkorelasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih adalah beban kerja dan kecerdasan emosional.

Pengaruh Beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju

Secara epistemologi perusahaan merupakan organisasi yang memiliki legalitas dan didalamnya terdapat berbagai sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan keuntungan. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran sentral dalam perusahaan hal ini didasarkan karena karyawan itu berfungsi sebagai operasional dan pengelola manajerial dalam suatu perusahaan olehnya itu karyawan dituntut untuk selalu produktif dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat diraih secara efektif dan seefisien mungkin. Didalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan tentunya diprakarsai kemampuan untuk mengelola aktivitasnya, namun ada kalanya karyawan tidak mampu menyeimbangkan kemampuan yang dimiliki dengan waktu kerjanya, hal tersebut dikarenakan tuntutan kerja yang harus diselesaikan sesegera mungkin, adanya pelimpahan tanggung jawab, adanya tekanan dari pimpinan, serta adanya kejenuhan dalam bekerja hal ini dikenal dengan istilah beban kerja. Dalam penelitian ini yang dimaksud beban kerja adalah sejumlah tugas dan tanggung jawab yang melekat pada seorang karyawan dan harus diselesaikan sesegera mungkin dengan memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan, jumlah produksi yang dihasilkan, serta kualitas yang kerja yang dihasilkan.

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4,732 memiliki perolehan nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel 2,032 yang bermakna adanya pengaruh secara parsial, sementara itu arah pengaruhnya dilihat dari nilai coefficients regresi dengan arah positif sebesar 0,450, selanjutnya nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada 0,05 dengan nilai 0,000 artinya pengaruhnya signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa "beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju".

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang diselenggarakan Dewi dan Astawa, (2019) yang menghasilkan penelitian bahwa "beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Ratio Construction". Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suleman dan Fitriyanti, (2020) dengan hasil penelitiannya membuktikan bahwa "beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru".

Dari hasil penelitian yang dilakukan dikolaborasikan dengan penelitian terdahulu, dimaknai apabila beban kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan, oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen PT. Grow Samudra Al-Fatih Mamuju membuat rumusan regulasi atau standar operasional prosedur terkait target capaian kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja serta menyesuaikan pekerjaan yang dipandang dari aspek kemampuan yang dimiliki karyawan untuk lebih mengefisienkan pekerjaan, melakukan penilaian kinerja secara objektif yang berdasarkan asas keadilan, memberi peluang penjenjangan karir, serta memperhatikan kebutuhan kerja karyawan, hal tersebut agar produktivitas kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju

Setiap manusia dalam menjalani keseharian dalam dunia kerja tentu memiliki karakter dan perilaku yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya, mulai dari gaya hidup, kemampuan bergaul, serta cara pandang menyikapi sesuatu. Dalam dunia kerja setiap karyawan sebelum direkrut tentunya mengalami proses seleksi, dalam proses tersebut tentunya yang utama dinilai adalah aspek pengetahuan atau lebih populer dengan istilah kecerdasan intelektual. Menurut Goleman, (2016:42) "kecerdasan intelektual kira-kira hanya menyumbang 20% faktor kesuksesan seseorang, sedangkan 80% lainnya diisi oleh kekuatan lain". Selain kecerdasan intelektual, aspek yang harus dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan adalah cara mengelola hubungan sosialnya mulai dari bagaimana cara mengontrol atau mengendalikan emosi, cara berkomunikasi, sampai dengan bagaimana menjalin relasi pada lingkungan sosial untuk menunjang pekerjaannya, aspek ini diistilahkan sebagai kecerdasan emosional. Dalam penelitian ini yang dimaksud kecerdasan emosional adalah Kemampuan seseorang dalam mengelola keterampilan, mengelola perasaan, memotivasi diri, mengontrol diri serta kemampuan menjalin hubungan sosial di lingkungannya.

Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan uji statistik secara parsial variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung 5,301 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel 2,032 yang bermakna adanya pengaruh secara parsial, sementara itu arah pengaruhnya dilihat dari nilai coefficients regresi dengan arah positif sebesar 0,532, selanjutnya nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada 0,05 dengan nilai 0,000 artinya pengaruhnya signifikan. Hasil analisis data tersebut memperkuat dan membuktikan asumsi awal peneliti bahwa "kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju".

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yudianto dan Septyana, (2018) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa pada PT. BTPN Cabang Area Cirebon Timur kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan sumbangsinya sebesar 61,5% ". Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yunianis, (2019) dengan judul SKRIPSI "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan, dengan hasil penelitian terbukti bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawandengan sumbangsinya sebesar 58,8% ".

Dari hasil penelitian yang dilakukan dikolaborasikan dengan penelitian terdahulu, dimaknai apabila kecerdasan emosional ditingkatkan maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan, artinya apabila karyawan mampu mengelola dan meningkatkan kecerdasan emosionalnya dengan baik maka produktivitas kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika pegawai kurang mampu mengelola kecerdasan emosional maka produktivitasnya tentu akan menurun dan memiliki potensi terjadinya stres dalam bekerja sehingga hasil kerjanya tidak akan maksimal. Olehnya itu sangat dibutuhkan "dukungan keluarga, dukungan pribadi berupa semangat intrinsik, hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan kelompok, serta lingkungan yang kondusif, sebagai faktor pendukung tumbuh kembangnya kecerdasan emosional, Patton dalam Wulandari, (2020:9)".

Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju

Setiap karyawan dalam bekerja tentu akan menemui kendala atau permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun yang harus selalu diperhatikan adalah sikap seseorang dalam memandang beban pekerjaannya sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta mampu mengelola

emosionalnya agar dapat menjalani dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Beban kerja dan kecerdasan emosional ini sangatlah berkaitan erat dengan produktivitas kerja, jika karyawan menganggap beban itu tanggung jawab yang harus dengan penuh semangat dijalankan serta mampu mengelola kecerdasan emosional dalam bekerja maka akan membuahkan kepuasan kerja yang tentunya akan meningkatkan produktivitas untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kecerdasan emosional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Analysis Of Variance (Anovaa) yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 62,387 lebih besar dibandingkan nilai F tabel 3,209, dengan nilai signifikan yang diperoleh berada dibawah 0,05 yaitu dengan nilai 0,000. Selanjutnya dilihat dari nilai koefisien determinasi keeratan hubungan beban kerja dan kecerdasan emosional secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju tergolong kuat yakni sebesar 78,6%.

SIMPULAN

Merujuk pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan penelitian ini didasarkan atas hasil analisis data yang dikaitkan dengan rumusan permasalahan yang dibahas sebelumnya, olehnya itu peneliti memberi kesimpulan:

Terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju;

Terbukti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju; dan

Terbukti bahwa secara simultan Beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Bintang Visitama Publisher.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Prenamedia Group.
- Dewi, I. A. P., & Astawa, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ratio Construction. In *Majalah Ilmiah Widyacakra* (Vol. 1, Issue 02, pp. 296–302). <http://jurnal.stiesahidbali.ac.id/index.php/MIW/article/view/18>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. (2018). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosional Mengapa EI lebih penting dari pada IQ*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Haris, E. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparat Kantor Desa Pallangga, Kecamatan Palangga, Kabupaten Gowa. In *SKRIPSI*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative. <http://eprints.itn.ac.id/3450/>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Murni, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BKKBN Belakang Balok di Bukit Tinggi. Institut Agama Islam Negeri Bukit Tinggi.

- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence Imagination, Cognition and Personality. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method (Edisi Ke-2)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Suleman Hsb, M., & Fitriyanti. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah, B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja (A. Namira (Ed.); Pertama)*. CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Mileneal di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wispondono, M., & Buyung, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spirritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan). *Eco-Entrepreneur*, 5(1), 17–32.
- Wulandari. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Yudianto, A., & Septyana, T. I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur. In *Buletin Bisnis & Manajemen* (Vol. 3, Issue 1, pp. 13–27). <http://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/view/34/37>
- Yunianis, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan [IAIN MADURA PRESS].
- Yusuf L, N, S., & Nurihsan, A, J. (2014). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. PT Remaja Rosdakarya.