

**PENGARUH KESEHATAN, KECERDASAN EMOSIONAL
DAN MANAJEMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. INDONESIA POWER
UNIT JASA PEMBANGKITAN
PANGKALAN SUSU**

TESIS

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen

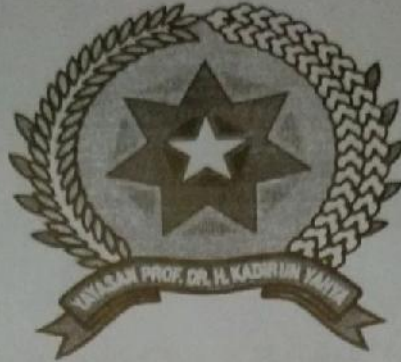


SURYA ASYARI

1615300006

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2019



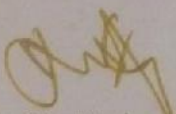
**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHANAN TESIS

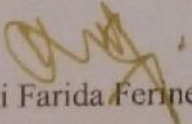
NAMA : SURYA ASYARI
NPM : 1615300006
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
JENJANG : S 2 (STRATA DUA)
JUDUL TESIS : PENGARUH KESEHATAN, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN MANAJEMEN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.
INDONESIA POWER UNIT JASA PEMBANGKITAN
PANGKALAN SUSU

MEDAN, 05 JULI 2019

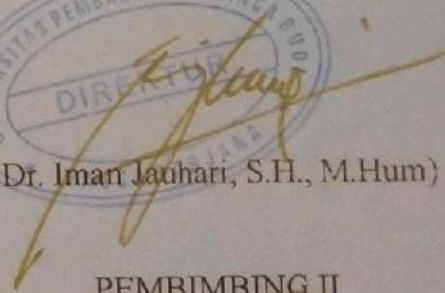
KETUA PROGRAM STUDI


(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)

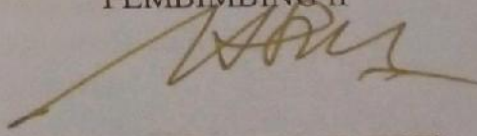
PEMBIMBING I


(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)

DIREKTUR PASCASARJANA


(Dr. Iman Jauhari, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II


(Drs. H. Kasim Siyo, M.Si., P.hD)

ABSTRAK

Produktivitas merupakan puncak dedikasi yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan-karyawannya. Dengan produktivitas, tujuan dan cita-cita perusahaan akan dapat dengan mudah dicapai. Untuk menilai produktivitas, maka ditetapkan tiga buah variabel yang diyakini memberi pengaruh terhadap dinamika produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, yakni kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen. Ketiga variabel tersebut, beserta elemen-elemen yang membentuknya, ditengarai mampu mempengaruhi produktivitas karyawan yang fluktuatif.

Data penelitian yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner diolah dengan mempergunakan aplikasi SPSS *for Windows*, yang menghasilkan persamaan regresi $Y = - 0,184 + 0,794 X_1 + 0,013 X_2 + 0,174 X_3 + e$ dengan koefisien regresi bernilai positif; hasil Uji Korelasi Pearson menunjukkan korelasi yang cukup tinggi antara variabel independen dan variabel dependen dengan rerata 0,494 dan taraf signifikansi 0,005, dimana Kesehatan memiliki korelasi tertinggi; uji t menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,993 dengan t hitung Kesehatan sebesar 9,108 dan Sig. 0,000, t hitung Kecerdasan Emosional 0,189 dengan Sig. 0,851, dan t hitung Manajemen 2,421 dengan Sig. 0,018. Adapun Uji F menghasilkan nilai F tabel sebesar 2,73 dengan nilai F hitung 42,624 dan Sig. 0,000.

Nilai yang dihasilkan dalam pengujian membuahkan kesimpulan bahwa secara parsial Kesehatan dan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, sedangkan Kecerdasan Emosional tidak. Namun secara simultan, kombinasi ketiga variabel tersebut justru menghasilkan kesimpulan yang positif dan signifikan. Maka disarankan agar perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja dan sarana olahraga, memotivasi karyawan agar bersikap santun dan profesional, serta membuat rasio yang masuk akal antara beban kerja dengan kompetensi, waktu, dan risiko kerja yang harus dihadapi.

Kata kunci: ***Kesehatan, Kecerdasan Emosional, Manajemen, Produktivitas Karyawan***

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	14
1. Kesehatan	14
a. Pengertian kesehatan	14
b. Determinan kesehatan	16
c. Kondisi fisik	23
d. Stress kerja.....	25
e. Tingkat kelelahan kerja	30
f. Kecerdasan intelektual (<i>Intelligence Quotient</i>)	34
2. Kecerdasan Emosional(<i>Emotional Quotient</i>)	40
a. Disiplin kerja	43
b. Etika kerja.....	45
c. Sikap kerja	49
d. Kepuasan kerja.....	52
3. Manajemen	54
a. Risiko kerja.....	55
b. Lingkungan kerja	58

c. Iklim kerja	59
d. Kesempatan berprestasi.....	61
4. Produktivitas.....	62
B. Penelitian Sebelumnya.....	65
C. Kerangka Konseptual	66
D. Hipotesis	70

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	71
B. Jenis Penelitian	72
C. Sumber Data	72
1. Data primer	72
D. Populasi dan Sampel.....	73
1. Populasi.....	73
2. Sampel.....	74
E. Definisi Operasional Variabel.....	74
F. Uji Kualitas Data	77
1. Uji Validitas	77
2. Uji Reliabilitas.....	78
G. Uji Asumsi Klasik	78
1. Uji Normalitas	78
2. Uji Multikolinieritas.....	78
3. Uji Heteroskedastisitas.....	79
H. Uji Hipotesis.....	79
1. Uji t (parsial)	79
2. Uji F (simultan)	80
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	82
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	82
a. Sejarah Singkat Perusahaan.....	82
1) Pendirian Perusahaan	82
2) Pembangkit yang dikelola.....	83
b. Visi dan Misi Perusahaan	88
2. Struktur Organisasi	88
3. Deskripsi Karakteristik Responden	89

4. Uji Asumsi Klasik.....	98
5. Regresi Linier Berganda	103
B. Pembahasan.....	114
1. Pengaruh Kesehatan terhadap Produktivitas Karyawan	114
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan.....	115
3. Pengaruh Manajemen terhadap Produktivitas Karyawan	117
4. Pengaruh Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen terhadap Produktivitas Karyawan.....	118
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
 DAFTAR PUSTAKA.....	122
 LAMPIRAN – LAMPIRAN	
 BIODATA	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel1.	TabelProduktivitas	9
Tabel2.	PresentasiSkor IQ terhadapPopulasi Dunia	36
Tabel3.	KlasifikasiSkor IQ	36
Tabel4.	Tingkat Ketidakpastian.....	55
Tabel 5.	PenelitianSebelumnya	66
Tabel6.	JadwalPenelitian.....	71
Tabel7.	DefinisiOperasionalVariabel	75
Tabel8.	JenisKelaminResponden.....	90
Tabel9.	UsiaResponden	90
Tabel10.	Pendidikan TerakhirResponden	91
Tabel 11.	FaktorDemografi.....	92
Tabel 12.	Hasil Uji ValiditasterhadapVariabel X1	93
Tabel 13.	Hasil Uji ValiditasterhadapVariabel X2.....	94
Tabel 14.	Hasil Uji ValiditasterhadapVariabel X3.....	95
Tabel 15.	Hasil Uji ValiditasterhadapVariabel Y.....	96
Tabel 16.	Statistik Uji Reliabilitas.....	98
Tabel 17.	Hasil Uji Multikolinieritas	102
Tabel 18.	KoefisienRegresi.....	105
Tabel 19.	Korelasi Pearson	107
Tabel20.	Hasil Uji t.....	109
Tabel 21.	Kesimpulan Hasil Uji t	111
Tabel 22.	Hasil Uji F.....	112
Tabel 23.	Hasil Uji KoefisienDeterminasi	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Grafik Medical Cek-up Karyawan	7
Gambar 2. Table HCR dan OCR dari 2016 sampai 2018	9
Gambar 3. Komponen Sikap	52
Gambar 4. Kerangka Konseptual.....	69
Gambar 5. Struktur Organisasi	89
Gambar 6. Grafik Histogram.....	99
Gambar 7. Grafik Normal Probability Plot	110
Gambar 8. Grafik Scatterplot	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi bisnis sepakat bahwa karyawan-karyawan dengan produktivitas rendah merupakan masalah yang sangat serius bagi kegiatan operasional organisasi, di bidang apapun organisasi tersebut bergerak. Hilangnya produktivitas karyawan mendorong banyak perusahaan untuk menemukan cara yang inovatif dan konstruktif guna merestorasi kondisi. Karena istilah *kehilangan produktivitas* tidak akan pernah hilang dari dunia kerja, maka setiap pengelola bisnis harus selalu meluangkan waktu untuk menganalisis performa dan tanggungjawab karyawan-karyawannya. Kegiatan-kegiatan konsolidasi pekerja seperti pelatihan, bimbingan, konsultasi, hingga pendistribusian angket kepuasan pekerja merupakan contoh dari langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mendorong karyawan-karyawannya menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas dan kompetitif.

Selain menyoroti aspek kecakapan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, pimpinan perusahaan juga harus menyadari bahwa posisi sentral dari kegiatan bisnis perusahaan juga diisi oleh kondisi psikologi karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas dengan apa yang ia dapatkan dari perusahaan tempatnya bekerja, tentunya akan selalu bersikap positif, menikmati pekerjaannya, serta merasa diakui dan dihargai keberadaannya, dengan begitu ia akan dapat menjaga grafik produktivitasnya. Sebaliknya, karyawan-karyawan yang tidak puas dengan perlakuan yang mereka terima dari perusahaan tempat mereka bekerja, tidak akan

pernah dapat menikmati pekerjaan mereka. Yang mereka lakukan hanyalah menunggu tanggal pemberian gaji, karena hanya itu yang membuat mereka semangat untuk bekerja, sehingga di tanggal-tanggal lain mereka seolah kehilangan motivasi untuk bekerja. Kedua kondisi tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kondisi pertama akan mendorong pertumbuhan produktivitas mereka, sedangkan kondisi kedua justru akan menggerusnya tanpa sisa jika tidak ada tindakan nyata dari pihak manajemen perusahaan.

Karyawan adalah sumber daya yang menempati posisi vital dan strategis dalam sebuah organisasi, bahkan dalam organisasi-organisasi nirlaba seperti lembaga pemerintahan ataupun lembaga-lembaga sosial dan keagamaan, sumber daya manusia menjadi titik pusat aktivitas mereka dan harus dikelola dengan sebaik-baiknya (Santoso, 2008:1). Karyawan didaulat sebagai pemegang posisi vital dan strategis karena kemampuannya menunjukkan sifat positif kepada tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dessler (2011:10-11) bahkan berpendapat bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki olehnya. Meski sudah memasuki era digital dan otomatisasi mesin, akan tetapi peran sumber daya manusia tetap tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, karena mereka tetap membutuhkan manusia untuk mengoperasikan mesin-mesin tersebut.

Senada dengan yang dikemukakan oleh Dessler, Mathis dan Jackson (2012:17) juga berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah pelaksana kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu perilaku masing-masing individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya harus

disupervisi dan dievaluasi agar selalu berjalan pada koridor dan batasan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan-karyawan yang tidak menghormati aturan dan melanggar batasan akan menimbulkan preseden buruk yang pada gilirannya dapat menimbulkan pengaruh buruk kepada rekan-rekan satu timnya dan menjatuhkan timnya keliang keterpurukan, bahkan bukan tidak mungkin dapat pula berimbas pada rusaknya reputasi dan kredibilitas perusahaan.

Mempertimbangkan peran karyawan yang sedemikian penting, maka materi yang banyak diangkat dalam diskus-diskusi para pemimpin perusahaan, termasuk juga pimpinan-pimpinan sekelas manajer dan supervisor, adalah diskursus tentang bagaimana cara meningkatkan produktivitas karyawan. Sebuah survey mengungkapkan fakta baru bahwa produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh hubungan yang ada di antara karyawan dan atasan langsung (supervisor)-nya. Atasan yang kerap berlaku buruk kepada bawahan-bawahannya, seperti tidak menepati janji, terlambat membayarkan gaji atau upah mereka, melemparkan komentar-komentar pedas, atau menyalahkan karyawan atas kesalahan yang menjadi tanggungjawabnya, akan mendegradasi produktivitas kerja karyawan secara signifikan (ISO Konsultindo, 2019).

Seorang supervisor yang baik akan memotivasi, menginspirasi, mendorong, dan menghargai kinerja yang baik dari karyawan-karyawan yang menjadi bawahannya. *Support* positif dari atasan akan menjadi motivasi psikologis yang luar biasa bagi bawahan-bawahannya. Kondisi psikologi yang sehat tentunya akan meng-*upgrade* produktivitas karyawan. Pengaruh kesehatan terhadap produktivitas telah lama diketahui oleh para pengelola bisnis, karenanya

85% pengusaha Indonesia sangat tertarik dengan upaya peningkatan produktivitas karyawan, pengurangan volume absensi karyawan, dan peningkatan kualitas kesehatan karyawan (ISO Konsultindo, 2019).

Simanjuntak (2011:13) berpendapat bahwa produktivitas kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan tempatnya bekerja, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (gaji atau upah), sarana produksi, serta iklim dan lingkungan kerja. Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan juga merupakan kontributor utama bagi peningkatan produktivitas kerja. Jam terbang yang dikantonginya pasti telah mengasah kompetensi dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Jadi, pada dasarnya karyawan-karyawan yang terampil adalah orang-orang yang memiliki pengalaman bekerja yang memadai, karenanya pengalaman kerja pada umumnya lebih dipertimbangkan daripada latar belakang pendidikan pada saat perekrutan karyawan baru.

Sementara Sedarmayanti (2010:74) berpendapat bahwa produktivitas kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Terdapat banyak kesamaan antara elemen produktivitas yang dikemukakan oleh Simanjuntak dan Sedarmayanti. Meskipun ada beberapa poin yang berbeda, akan tetapi perbedaan di antara keduanya justru

saling mengisi kekosongan yang belum terisi dan bukan merupakan elemen kontradiktif yang saling mematahkan.

Poin selanjutnya, yang juga tidak kalah penting, adalah supervise atau pengawasan kerja untuk memastikan (menjaga dan mengarahkan) pelaksanaan prosedur kerja tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan. Werther dan Davis (2006:115-116) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang dapat menjamin tercapainya suatu tujuan, termasuk dalam hal ini produktivitas kerja, sebagaimana yang telah direncanakan. Pendapat serupa juga disuarakan oleh Dessler (2011:179-180) yang memandang pengawasan sebagai suatu siklus fungsi manajemen yang dapat membawa sebuah organisasi kedalam perencanaan yang jelas, lengkap, dan terkoordinir, sehingga mendorong laju produktivitas karyawan. Jadi, secara umum, banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, dan jika seorang pimpinan perusahaan gagal memahami dan mengimplementasikan sebagian besar faktor-faktor tersebut, berarti telah melakukan pembunuhan produktivitas bawahannya sendiri tanpa menyadarinya, ini tentunya tidak boleh terjadi.

Dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara umum, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga elemen besar, yakni:

1. Kesehatan, yang mencakup kondisi fisik, tingkat stress dan kelelahan karyawan, serta tingkat inteligensi (*Intelligence Quotient*) karyawan;
2. Sikap mental (kecerdasan emosional), yang meliputi elemen-elemen seperti kedisiplinan, motivasi, sikap, etika, dan kepuasan kerja karyawan; serta

3. Manajemen, yang meliputi aspek-aspek seperti resiko kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja (sarana dan teknologi yang digunakan), iklim kerja (hubungan antar pekerja dan kemampuan manajerial), dan kesempatan karyawan untuk berprestasi (pendidikan, pelatihan, dan promosi).

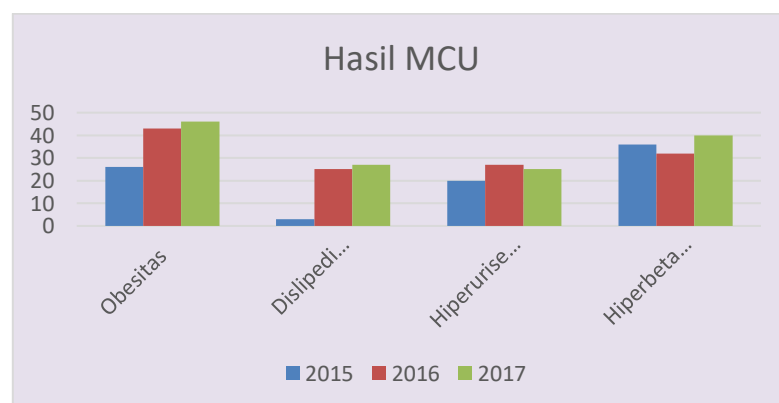
Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam setiap aktifitas operasional dari lembaga-lembaga pemerintahan, oleh karena itu setiap lembaga pemerintah harus mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan sebaik-baiknya agar masyarakat di seluruh penjuru negeri selalu memperoleh pelayanan yang optimal dan maksimal, maka PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan jasa dalam bidang penyediaan dan pendistribusian energy listrik, juga harus menanggung tanggungjawab yang sama untuk menyusun sistem manajemen sumber daya manusia yang mumpuni agar terbangun produktivitas kerja karyawan yang baik, sehingga dapat terus mengabdikan dan memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh rakyat Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, serta merujuk pada kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas, dijumpai bahwa ketiga elemen dasar tersebut memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap produktivitas karyawan di

lingkungan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu. Grafik produktivitas karyawan di Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu yang fluktuatif digadang-gadang disebabkan oleh faktor-faktor berikut:

1. Dari perspektif kesehatan, fluktuasi nilai produktivitas karyawan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu dipengaruhi oleh:
 - a. Kondisi fisik yang dimiliki karyawan terhadap keadaan cuaca dan lingkungan kerja yang ekstrem karena harus bekerja di lapangan (*outdoor*),
 - b. Tingkat stress yang dialami oleh karyawan terutama pada saat terjadi *trouble-shooting*,
 - c. Tingkat kelelahan yang dirasakan oleh para karyawan yang harus menempuh perjalanan.
 - d. Hasil *medical check up* karyawan dalam rentang waktu 2015-2018 menunjukkan grafik kenaikan terhadap potensi penyakit akibat pola konsumsi, pola istirahat dan pola hidup yang tidak sehat.



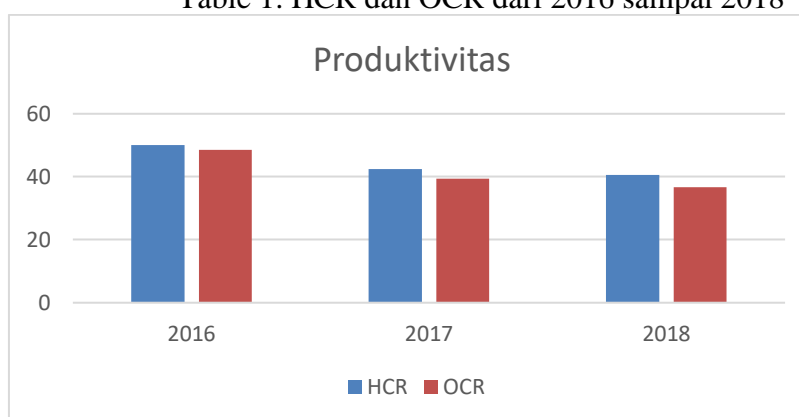
Gambar 1. Grafik *Medical Cek-up* Karyawan

2. Dari sudut pandang kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*), aspek yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu pada umumnya ditimbulkan oleh:
 - a. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan menunjukkan grafik dengan garis menurun,
 - b. Etika kerja karyawan dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang dengan karyawan-karyawan;
 - c. Sikap kerja karyawan dalam menjaga hubungan baik yang telah terbangun,
 - d. Kepuasan kerja karyawan atas imbal balik perusahaan terhadap pengabdian yang mereka tunjukkan dalam bentuk gaji dan *reward* yang mencukupi, perlakuan yang baik, serta pelayanan yang memadai dan berimbang.

3. Dari segi manajemen, elemen-elemen yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di lingkungan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu adalah sebagai berikut:
 - a. Risiko kerja yang berbeda antara satu departemen dengan departemen lain membuat karyawan-karyawan di sektor pekerjaan beresiko tinggi menunjukkan fluktuasi produktivitas yang cukup ekstrem.
 - b. Lingkungan kerja yang belum dilengkapi dengan fasilitas dan sarana yang memadai, peralatan kerja yang lengkap dan modern, serta didukung oleh teknologi yang mutakhir;

- c. Konflik antar karyawan yang tidak segera diselesaikan akan mengancam stabilitas produktivitas kerja; dan
- d. Kesempatan karyawan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan kepada karyawan-karyawan yang pantas.
- e. Kesempatan untuk mengikuti program-program yang dapat meningkatkan kompetensi kerja, dan adanya peluang untuk meningkatkan jenjang karier karyawan,.
- f. Pencapaian produktivitas karyawan perusahaan cenderung menurun selama 3 tahun terakhir, ditunjukkan tabel berikut dibawah ini :

Table 1. HCR dan OCR dari 2016 sampai 2018



Ketiga elemen produktivitas karyawan, sebagaimana telah diuraikan di atas, merupakan hasil temuan dari pengamatan awal di lapangan. Temuan-temuan data tersebut selanjutnya menjadi akar permasalahan yang akan diteliti, sekaligus merupakan pondasi bagi penyusunan hipotesis kerja dalam penelitian ini.

Tingkat fluktuasi produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangunan Pangkalan Susu yang tidak berpola ataupun menurut interval waktu tertentu, mendorong diadakannya penelitian

tentang *Pengaruh Kesehatan, Kecerdasan Emosional dan Manajemen Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.*

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu dengan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
3. Bagaimanakah pengaruh manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
4. Bagaimanakah pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu?
2. Apakah secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
3. Apakah secara parsial manajemen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
4. Apakah secara simultan kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat antara lain :

1. Menjadi sumbangan pemikiran dan masukan bagi manajemen PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu dalam menyusun berbagai kebijakan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan yang dipimpinnya.
2. Menjadi bahan studi kepustakaan yang dapat memperkaya rumusan penelitian ilmiah terutama bagi Program Magister Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya mahasiswa-mahasiswa yang terdaftar dalam Program Studi Magister Manajemen.
3. Menjadi tambahan pengetahuan yang dapat memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional dan manajemen terhadap produktivitas karyawan di lembaga-lembaga pemerintahan.
4. Menjadi referensi yang berguna bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan tambahan informasi bagi siapa saja yang memiliki minat dan perhatian khusus

dalam hal penelitian dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai-pegawai di instansi pemerintah yang didesain untuk meningkatkan produktivitas kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Kesehatan

a. Pengertian kesehatan

Bagi para dokter definisi dari *kesehatan* bukanlah hal yang menarik untuk dipelajari, karena dokter lebih tertarik dengan penyakit. Bahkan buku-buku medis menyediakan katalog penyakit dalam jumlah masif. Ada ribuan cara yang dapat menyebabkan masalah terhadap badan dan pikiran, itulah yang menyebabkan penyakit lebih menarik daripada kesehatan. Praktisi medis telah menghabiskan banyak untuk mengklasifikasikan penyakit, bahkan psikiatris telah berhasil mengidentifikasi lebih dari 4.000 penyebab malfungsi pikiran manusia. Karenanya, sehat (tidak berpenyakit) adalah kondisi negatif bagi para dokter. Pada kenyataannya, kesehatan hanyalah sebuah ilusi. Jika dokter melakukan analisis genetika, tes darah, dan teknik pencitraan yang modern, maka tidak ada satu orang pun yang sehat di muka bumi (Smith, 2008).

Kecenderungan praktisi medis terhadap penyakit menyebabkan timbulnya dorongan menjadikan penyakit sebagai fokus perawatan medis, karena seorang dokter yang terlalu berorientasi pada penyakit (*disease oriented*) akan memberikan perawatan medis yang tidak proporsional (*undertreatment* atau *overtreatment*), dan untuk kasus yang lebih buruk, justru akan menjerumuskannya ke dalam aktivitas malpraktek kedokteran. Jadi, pengambilan keputusan klinis atas

diri seorang pasien seharusnya ditujukan untuk pencapaian tujuan individual serta identifikasi dan perawatan seluruh faktor biologis dan nonbiologis pasien, daripada hanya berfokus pada diagnosis, perawatan, atau pencegahan penyakit (Tinetti & Fried, 2004:179).

Menurut Santoso dan Ranti (2013:8) Kesehatan adalah keadaan seimbang yang dinamis, yang dipengaruhi oleh faktor genetik, lingkungan dan pola hidup sehari-hari seperti makan, minum, bekerja, berhubungan seks, beristirahat, hingga pengelolaan kehidupan emosional. Pada saat keseimbangan seseorang terganggu, maka status kesehatannya menjadi rusak. Pentingnya penjagaan kesehatan pribadi ditekankan oleh Mu'rifah (2007:14) yang menyatakan bahwa segala usaha dan tindakan seseorang untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan derajat kesehatannya sendiri dalam batas-batas kemampuannya merupakan upaya untuk mendapatkan kesenangan hidup dan menghasilkan tenaga untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Hingga hari ini, definisi absolut dari kesehatan masih menjadi perdebatan dari berbagai kalangan. Pandangan tradisional, dan menjadi pendapat sebagian besar masyarakat khususnya di Indonesia, masih memandang kesehatan sebagai kondisi bebas dari segala macam penyakit fisik. Berbeda dengan pendapat tradisional yang menitikberatkan pada kondisi fisik, pandangan modern tentang kesehatan memiliki sudut pandang yang cukup beragam, seperti dari kondisi mental, spiritual, dan sosial. Perbedaan pandangan tersebut pada gilirannya juga mendorong perubahan konsep perawatan kesehatan, dari penyakit yang dapat disembuhkan (*treatable disease*) menjadi penyakit yang dapat dicegah

(*preventable disease*), dan akhirnya, dari mengobati penyakit (*to cure the disease*) menjadi menjaga kesehatan (*to care one's health*). Transformasi ini dimaksudkan untuk menjaga fungsi anggota badan agar dapat terus berfungsi secara normal.

Berdasarkan berbagai definisi dan perdebatan mengenai definisi dari kesehatan sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kesehatan sangat tergantung pada kondisi geografis dan tingkat kemakmuran masyarakat di suatu tempat. Masyarakat yang tinggal di negara-negara berkembang, sebagai contoh, akan mendefinisikan kesehatan sebagai kondisi bebas dari penyakit atau tanpa lemah fisik, sementara masyarakat di negara maju mengartikan kesehatan sebagai kondisi mental yang baik. Perbedaan pola pikir ini juga menimbulkan perbedaan konsep penanganan penyakit, dimana masyarakat di suatu wilayah menyembuhkan penyakit dengan cara membeli obat-obatan, sementara masyarakat di wilayah lain justru mencari kesembuhan dengan cara relaksasi atau pergi ke tempat-tempat yang tenang dan sejuk. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesehatan adalah suatu proses perubahan kondisi fisik, mental, spiritual, dan sosial yang terus mengikuti perubahan zaman.

b. Determinan kesehatan

Dalam sebuah artikel tentang penilaian dampak kesehatan (*health impact assessment*) di laman resminya, *World Health Organization* (2019), melaporkan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan individual dan masyarakat. Kondisi kesehatan seseorang pada dasarnya ditentukan oleh kondisi dan lingkungan. Dalam skala yang lebih luas, faktor-faktor seperti tempat tinggal,

keadaan lingkungan, faktor genetika, besar pendapatan, dan tingkat pendidikan, serta keeratan hubungan dengan keluarga dan teman-teman memberi pengaruh yang cukup hebat terhadap kualitas kesehatan seseorang. Sebaliknya, dampak dari akses dan pemanfaatan tempat-tempat layanan kesehatan terhadap kesehatan individual dan masyarakat sering kali terbukti tidak terlalu signifikan.

Konteks kehidupan seseorang berpengaruh besar terhadap kesehatannya, termasuk juga menyalahkan seseorang atas buruknya kualitas kesehatan dirinya atau baiknya kualitas kesehatannya, adalah hal sangat yang tidak layak untuk diucapkan, karena tidak ada satu orang pun yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan seluruh faktor determinan yang mempengaruhi kesehatannya secara langsung. WHO (2019) melaporkan bahwa faktor-faktor determinan kesehatan atau hal-hal yang dapat membuat seseorang sehat atau tidak, dikelompokkan ke dalam tiga kelompok besar, yakni:

1) Lingkungan sosial dan ekonomi, yang dibedakan lagi menjadi:

a) Status sosial dan pendapatan

Status sosial yang melekat dalam diri seseorang dan besar pendapatan rutin yang diperolehnya dalam periode waktu tertentu terbukti memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kualitas kesehatan hidupnya. Semakin tinggi nilai pendapatan dan status sosial seseorang di kelompoknya, maka akan semakin baik kualitas kesehatannya;

b) Tingkat pendidikan

Golongan masyarakat berpendidikan rendah sangat erat kaitannya dengan kondisi kesehatan yang buruk. Orang-orang dengan kualitas

pendidikan yang buruk sangat identik dengan stress, karena ketidakmampuan mereka dalam mengelola emosi, dan kepercayaan diri yang rendah, karena tidak memiliki kemampuan inteligensi yang dapat mereka banggakan. Perpaduan antara keterbatasan pengetahuan tentang kesehatan, ketidakmampuan menghadapi stress, dan kurangnya rasa percaya diri yang diakibatkan oleh kualitas pendidikan yang buruk pada gilirannya akan mendegradasi tingkat kesehatan seseorang; dan

c) Jaringan sosial

Jaringan sosial yang terpelihara di suatu wilayah juga terbukti turut mempengaruhi level kesehatan masyarakat yang tinggal di wilayah tersebut. Kedekatan yang ada dalam suatu kelompok masyarakat akan membangun dukungan antar individu di dalamnya. Semakin besar dukungan dari keluarga, teman, ataupun komunitas terhadap sesamanya, akan semakin tinggi derajat kesehatan masyarakat di wilayah tersebut. Anggota masyarakat yang memiliki keterikatan akan melahirkan rasa peduli satu sama lain. Dalam kerangka yang lebih luas, dapat disimpulkan bahwa budaya, tradisi, dan kebiasaan, bahkan kepercayaan masyarakat lokal terbukti sangat mempengaruhi kualitas kesehatan masyarakat di suatu wilayah;

2) Lingkungan fisik, yang juga dibedakan ke dalam kelompok-kelompok di bawah ini:

a) Air bersih

Air merupakan kebutuhan utama dan mendasar dalam segala sendi kehidupan di bumi ini. Sebagai salah satu penyangga utama kehidupan, maka kestabilan ekosistem sangat tergantung pada ketersediaan air. Pencemaran air merupakan ancaman sejati terhadap kelangsungan hidup seluruh makhluk di bumi.

b) Fasilitas umum

Elemen-elemen yang mempengaruhi kualitas masyarakat dan individu pada suatu wilayah dalam kelompok fasilitas umum adalah ketersediaan pusat-pusat layanan kesehatan, pasar, sekolah, kantor polisi, dan lain-lain. Jalan dan jembatan yang memadai akan memangkas jumlah waktu yang dibutuhkan pasien untuk mendapatkan layanan kesehatan yang dibutuhkannya. Sedangkan brokrasi yang mendukung akses ke tempat-tempat vital adalah kemudahan masyarakat dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang dibutuhkannya, seperti kemudahan pengurusan pengajuan kepesertaan Jaringan Kesehatan Nasional (kartu Indonesia Sehat), pengajuan klaim tagihan pelayanan kesehatan, dan pengurusan surat rujukan ke fasilitas-fasilitas kesehatan tingkat lanjutan.

Ketersediaan pasar, sekolah, kantor polisi, dan objek-objek vital lainnya akan memudahkan aktivitas masyarakat yang tinggal di wilayah tersebut. Rumah sakit dan pusat layanan kesehatan dalam unit yang lebih kecil dapat mendorong pencegahan dan penanganan penyakit, baik penyakit individual maupun penyakit-penyakit yang mewabah. Pasar

yang sulit dijangkau tentunya akan menyulitkan masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya.

c) Lapangan pekerjaan

Lapangan pekerjaan identik dengan tingkat kesejahteraan. Wilayah-wilayah dengan jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga kerja usia produktif akan melahirkan kelompok masyarakat tidak sejahtera. Ketersediaan lapangan kerja bagi seluruh tenaga kerja akan mengurangi angka kriminalitas. Rendahnya angka kriminalitas akan melahirkan rasa aman di hati masyarakat. Rasa aman yang tumbuh di hati masyarakat akan menimbulkan ketenangan yang bukan hanya akan mendongkrak kualitas kesehatan akan tetapi juga meningkatkan angka harapan hidup masyarakat di banyak wilayah di dunia.

d) Tempat tinggal

Tempat seseorang tinggal dapat mempengaruhi kualitas kesehatan dirinya. Orang-orang yang tinggal di wilayah pegunungan yang beriklim sejuk dan berpemandangan indah tentu akan lebih sehat dibandingkan dengan orang-orang yang tinggal di kota besar yang penuh kebisingan dan polusi udara di sana-sini. Selain itu gaya hidup masyarakat kota akan mendorong mereka mencoba makanan dan minuman yang belum tentu baik untuk kesehatan mereka, akibatnya bermunculanlah berbagai penyakit berbahaya di kalangan masyarakat kota. Rumah yang bersih dan

asri juga akan menyediakan sirkulasi udara yang baik, sehingga tidak menjadi sarang penyakit. Orang-orang yang tinggal di wilayah yang padat penduduknya, termasuk juga mereka yang tinggal di rumah-rumah susun, sangat rentan terserang penyakit-penyakit menular dan berbahaya, karena wilayah yang padat penduduknya pada umumnya akan bermasalah dengan pengelolaan kebersihan dan keamanan.

e) Sarana transportasi

Volume kendaraan di jalan raya juga turut mempengaruhi kualitas kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Pengaruh sarana transportasi terhadap kesehatan dapat dilihat dari tingkat kecelakaan lalu lintas (antara mobil, sepeda motor, dan pejalan kaki), polusi dari hasil pembakaran bahan bakar fosil, suara bising mesin kendaraan, jalan raya yang melahirkan tekanan psikososial masyarakat dan membatasi ruang gerak, emisi karbondioksida yang mempengaruhi perubahan iklim,

3) Karakteristik dan perilaku individual

a) Gender (jenis kelamin)

Gender atau jenis kelamin seseorang juga turut mempengaruhi kualitas kesehatannya. Jenis penyakit berbeda yang hanya menyerang laki-laki ataupun perempuan pada usia tertentu menunjukkan bahwa tingkat dan perawatan kesehatan antara laki-laki dan perempuan tidaklah sama. Struktur anatomi tubuh yang berbeda merupakan salah satu penyebab perbedaan ini. Selain itu, jenis aktivitas rutin yang dijalani juga

menjadi alasan yang logis untuk perbedaan jenis penyakit yang diderita oleh laki-laki dan perempuan. Meskipun saat ini banyak bermunculan penyakit yang sebelumnya hanya diderita oleh gender tertentu, namun penyakit-penyakit yang menyerang kesehatan organ reproduksi tentunya lebih banyak diderita oleh perempuan.

b) Faktor genetika

Sifat yang diwariskan secara turun temurun oleh orang tua kepada anak-anaknya merupakan faktor sangat dominan yang menentukan angka harapan hidup, tingkat kesehatan, termasuk juga kemungkinan munculnya penyakit tertentu di masa depan. Perilaku individual dan kemampuan mengelola masalah hidup, seperti makan makanan yang seimbang, menjalani hidup yang aktif, kebiasaan merokok, kegemaran minum alkohol, serta bagaimana seseorang menangani stress dan tantangan hidupnya akan sangat berpengaruh terhadap kesehatannya.

c) Urbanisasi

Urbanisasi merupakan perilaku orang-orang yang tinggal di pedesaan untuk mengadu nasib di wilayah perkotaan. Lapangan pekerjaan yang semakin berkurang di pedesaan ditambah dengan derasnya laju informasi seiring dengan berkembangnya teknologi informasi mendorong banyak pemuda untuk hijrah ke kota dengan harapan dapat merubah nasib mereka. Perubahan pola pikir dan perilaku individual masyarakat pedesaan yang menimbulkan gelombang kaum urban pencari kerja tersebut, berdasarkan hasil penelitian dan

pengamatan yang dilakukan oleh peneliti-peneliti WHO, mempengaruhi kualitas kesehatan dalam hal pemukiman kaum urban, penataan ruang di perkotaan, pertumbuhan penyakit menular ataupun yang tidak menular, gangguan psikososial, dan pertumbuhan pusat-pusat layanan kesehatan.

Dalam hal pengukuran kualitas kesehatan, Notoatmodjo (2011:3) mengemukakan bahwa kesehatan seseorang tidak hanya diukur dari aspek fisik, mental, dan sosial saja, akan tetapi juga diukur dari tingkat produktivitasnya berdasarkan golongan usia. Tingkat produktivitas golongan usia produktif dilihat dari kemampuan mereka memperoleh penghasilan secara ekonomi dalam bidang pekerjaan yang mereka tekuni. Sedangkan tingkat produktivitas golongan usia pensiun dan usia lanjut dilihat dari kegiatan-kegiatan sosial yang diikutinya.

c. Kondisi fisik

Kondisi fisik karyawan merupakan sub elemen kesehatan yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam dunia atlet, Sajoto (2009:57) berpendapat bahwa kondisi fisik sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan prestasi seorang atlet dan menjadi landasan titik tolak olahraga prestasi. Kondisi fisik sendiri diartikan sebagai satu kesatuan utuh dari komponen-komponen fisik seseorang yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, baik peningkatan maupun pemeliharannya (Sajoto, 2009:9). Dengan pengertian tersebut, maka untuk mencapai level produktivitas yang maksimal seluruh komponen fisik karyawan harus ditingkatkan dan dipelihara.

Status kondisi fisik seseorang dapat diketahui melalui berbagai macam tes, baik di dalam maupun di luar laboratorium. Guna memperoleh hasil tes kondisi fisik yang subyektif, seyogyanya karyawan mendapatkan kedua pengujian tersebut. Kondisi fisik seseorang juga dapat dinilai melalui serangkaian tes pengetahuan, karena tingkat pengetahuannya tentang hal-hal yang dapat memperbaiki atau merusak kondisi fisiknya turut memberikan kontribusi dalam peningkatan dan pengembangannya..

Keuntungan yang akan diperoleh karyawan-karyawan dengan kondisi fisik yang baik di antaranya adalah daya tahan tubuh yang prima untuk dapat bekerja secara produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menitikberatkan pada kondisi dan kekuatan fisik, seperti yang dijumpai di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, yang sebagian besar pekerjaannya harus diselesaikan di lapangan (*outdoor*) dengan kontur alam dan perubahan cuaca yang cukup ekstrem. Dengan kondisi fisik prima, karyawan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan lapangan lebih cepat dan optimal. Karyawan dengan kompetensi dan stamina yang baik tentunya akan menunjukkan level produktivitas yang lebih tinggi daripada karyawan-karyawan yang hanya mengandalkan kompetensi saja, apalagi di lingkungan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu yang lebih banyak bekerja di luar ruangan.

Berdasarkan definisi yang ditawarkan oleh WHO, kondisi fisik seseorang merupakan indikator utama dalam penilaian kualitas kesehatannya. Orang-orang yang berfisik lemah, meskipun tidak memiliki penyakit, tidak dapat dikatakan

sehat. Kesepuluh komponen di atas merupakan faktor-faktor yang sangat diperhatikan oleh team penguji dalam pelaksanaan pengujian dan penilaian terhadap kondisi fisik seseorang. Tenaga-tenaga profesional dan terlatih akan menunjukkan nilai yang tinggi untuk kesepuluh komponen penilaian kondisi fisik di atas, dan dibuktikannya dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

d. Stress kerja

Perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya merupakan definisi dari stress kerja (Mangkunegara, 2013:157). Pandangan lain mengartikan stress kerja sebagai ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dalam menjalankan tugas (Siagian, 2016: 300). Scott Snell dan George Bohlander merupakan contoh ahli manajemen sumber daya manusia yang melihat sisi positif dari stress kerja yang dialami oleh para karyawan di tempat mereka bekerja. Keduanya berpendapat bahwa stress kerja merupakan kebutuhan setiap individu untuk mengatasi perilaku mereka dalam pekerjaan. Lebih lanjut keduanya menambahkan bahwa stress kerja disebabkan oleh dua macam aktivitas kerja, yaitu aktivitas kerja yang melibatkan fisik atau tenaga pekerja dan aktivitas kerja yang melibatkan mental atau emosional pekerja (Snell & Bohlander, 2013:514).

Ahli-ahli manajemen sumber daya manusia lain, yang juga memiliki pandangan positif terhadap stress kerja adalah James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. Ketiganya mengemukakan bahwa

konseptualisasi stress kerja dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2014:203):

1) Stress sebagai stimulus

Dari sudut pandang ini, pendekatan dititikberatkan pada lingkungan kerja yang memberi tekanan kepada pekerja. Dalam konsep stress sebagai stimulus, stress dipandang sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap lingkungan yang menekannya (*stressor*). Jadi, dalam sudut pandang ini, stress dianggap sebagai rangsangan yang mendorong individu (pekerja) untuk memberikan tanggapan (*response*) terhadap tekanan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja.

2) Stress sebagai tanggapan

Dari sudut pandang ini, stress dipandang sebagai tanggapan (*response*) psikologis dan/atau fisiologis seseorang terhadap lingkungan penekan-nya (*stressor*). Yang dimaksud faktor-faktor penekan dalam hal ini adalah kejadian-kejadian eksternal ataupun situasi-situasi yang berpotensi menimbulkan gangguan terhadap orang-orang (pekerja-pekerja) yang ada di suatu lingkungan kerja.

3) Stress sebagai stimulus-respon

Dalam pendekatan stimulus-respon, stress dipandang sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Jadi, stress bukan hanya sekedar stimulus akan tetapi juga respon atas tekanan yang diberikan oleh *stressor*. Pandangan yang menganggap stress sebagai

stimulus-respon memahami stress sebagai kombinasi unik antara rangsangan (*stimulus*) dalam bentuk tekanan dari lingkungan kerja dan kecenderungan individu atau pekerja untuk memberikan tanggapan (*response*) atas lingkungan kerja yang menekan dirinya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas adalah bahwa stress kerja merupakan suatu ketegangan yang dirasakan seorang karyawan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan penyesuaian diri yang dimilikinya. Meskipun diartikan sebagai ketegangan pekerja di lingkungan kerja akibat beban dan tuntutan kerja yang diberikan oleh organisasi, namun stress kerja tidak dapat dikatakan sebagai energi negatif murni, karena dengan pengelolaan yang baik, stress kerja justru akan mendatangkan kekuatan tersendiri bagi setiap karyawan dan akan memberikan dorongan positif kepada karyawan agar dapat memberikan tanggapan atau respon melebihi kemampuan penyesuaian dirinya. Stress kerja yang menciptakan atmosfer negatif hanya akan dirasakan oleh organisasi dan manajemen yang tidak mengelolanya dengan baik, karena pengelolaan stress kerja yang buruk akan mendegradasi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan, serta berujung pada menurunnya produktivitas kerja karyawan dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Handoko (2011:200-201) mengemukakan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Seseorang dengan kualitas kesehatan rendah bisa saja stress karena satu kondisi (*stressor*). Sebaliknya di sisi lain, orang-orang dengan kesehatan prima masih dapat bertahan meskipun mendapatkan tekanan dari beberapa *stressor* sekaligus. Dalam dunia kerja,

penyebab karyawan mengalami stress kerja dikelompokkan ke dalam dua kategori di bawah ini (Handoko, 2011:200 – 201):

- 1) *On-the-job stressors*, yaitu tekanan-tekanan di lingkungan pekerjaan yang berpotensi menyebabkan karyawan stress. Gibson *et al* (2014:207) menyebutkan empat *stressor* yang umum dijumpai di tempat kerja, yaitu:
 - a) Lingkungan fisik pekerjaan, seperti tingkat kebisingan di lingkungan kerja, temperatur, kualitas udara, tingkat pencahayaan, dan sebagainya;
 - b) Pandangan individual karyawan terhadap perusahaan, seperti konflik dan ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain (atasan, rekan sejawat, ataupun bawahan), stagnansi karier, rancangan pengembangan karier, dan sebagainya;
 - c) Konflik antar kelompok karyawan, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang baik, kompetisi tidak sehat antar karyawan dalam satu level atau antar divisi dalam perusahaan, dan sebagainya; dan
 - d) Tata kelola keorganisasian yang buruk, seperti ketiadaan partisipasi, struktur organisasi yang tidak sinkron dengan jalur komando, level jabatan yang bertabrakan dengan garis koordinasi, dan kebijakan perusahaan yang serampangan atau tidak jelas.

Handoko (2011:200 – 201) mengemukakan bahwa stress kerja yang dipicu oleh *off-the-job stressors* di antaranya adalah sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang berlebihan (*overload*);
- b) Tekanan atau desakan waktu pekerjaan (*deadline*);
- c) Supervisor atau penyelia yang tidak kompeten;

- d) Iklim dan kebijakan politik yang tidak menentu;
 - e) Umpan balik (*feedback*) yang tidak memadai atau bahkan tidak difasilitasi oleh manajemen organisasi;
 - f) Wewenang yang tidak proporsional dengan beban tanggung jawab;
 - g) Ambiguitas peran dan tanggung jawab kerja (*role ambiguity*);
 - h) Konflik antar individu atau antar kelompok karyawan di lingkungan kerja yang tidak kunjung diselesaikan;
 - i) Perbedaan nilai yang dianut dan diimplementasikan oleh perusahaan dengan nilai yang diinginkan oleh karyawan; dan
 - j) Berbagai bentuk perubahan yang mempengaruhi kebijakan organisasi.
- 2) *Off-the-job stressors*, yaitu atau stressor yang ditimbulkan oleh beban atau tekanan yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Gibson *et al* (2014:208) menyebutkan beberapa faktor non pekerjaan yang turut mempengaruhi stress kerja, di antaranya adalah sebagai berikut:
- a) Kekhawatiran akan stabilitas dan kemampuan finansial yang dapat diakomodir oleh perusahaan;
 - b) Masalah keluarga antara karyawan dengan orang tuanya, anak-anaknya, mertuanya, atau dengan pasangannya;
 - c) Kondisi fisik dan kesehatan karyawan yang terus menurun kualitasnya sehingga harus memaksakan diri untuk bekerja agar dapat terus dipekerjakan oleh perusahaan;
 - d) Kualitas hidup yang rendah atau tidak layak; dan

- e) Perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan tempat tinggal karyawan (mutasi kerja, konflik antar penduduk, kebijakan pemerintah setempat, ataupun kualitas keamanan).

Baik *on-the-job stressors* maupun *off-the-job stressors* harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen. Kepekaan Manajer *Human Resource Department* dalam menganalisis penyebab stress kerja akan sangat membantu dalam menyusun strategi yang efektif dan menawarkan solusi terbaik bagi karyawan-karyawan yang terindikasi terpapar oleh stress kerja.

e. **Tingkat kelelahan kerja**

Rasa lelah adalah suatu keadaan yang disertai oleh penurunan efisiensi dan ketahanan tubuh seseorang untuk melakukan aktivitas kesehariannya. Kelelahan pada umumnya dianggap sebagai cara pandang individual terhadap stamina yang dimiliki seseorang dan bersifat subyektif. Artinya, derajat kelelahan seseorang hanya dapat diukur oleh orang itu sendiri, meskipun demikian manajemen dapat membuat standardisasi tingkat kelelahan karyawan berdasarkan rata-rata volume beban kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Salah satu teori kelelahan kerja yang dikenal dalam dunia manajemen sumber daya manusia adalah pandangan Mississauga (2012:14) yang berpendapat bahwa,

“Work fatigue is a condition resulting in decreased of welfare, capacity or performance as a result of work activity.”

(Kelelahan kerja adalah kondisi yang muncul karena adanya penurunan (degradasi) kesejahteraan, kapasitas, atau kinerja karyawan sebagai akibat dari aktivitas kerja).

Dengan menggunakan istilah *job burnout*, Schuler dan Jackson (2003:87) mengutarakan bahwa kelelahan kerja adalah varian stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam bidang pelayanan terhadap manusia lainnya, seperti perawat kesehatan, transportasi, kepolisian, dan yang semacamnya. Setiap individu akan menunjukkan kondisi atau gejala kelelahan yang berbeda-beda, akan tetapi semua kondisi dan gejala tersebut berakhir pada menurunnya ketahanan tubuh dan kapasitas kerja, serta hilangnya efisiensi (Tarwaka, 2014:18). Pendapat serupa juga disampaikan oleh Nurmianto (2004:47) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan kesalahan kerja. Cameron (dalam Sulistiyani, 2009:125) berpendapat bahwa kelelahan kerja merupakan kriteria kompleks tentang kualitas fisik dan stamina karyawan yang tidak hanya menyangkut kondisi fisiologis dan psikologisnya, tetapi juga memiliki korelasi yang sangat dominan dengan penurunan kinerja fisik, stamina, motivasi, dan produktivitas kerja. McFarland (dalam Rangkuti, 2009:34) menambahkan bahwa kelelahan kerja (*job burnout*) merupakan gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi dan keterampilan kerja serta peningkatan rasa cemas dan kebosanan.

Suma'mur (2009:47) mengatakan bahwa kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh yang dimaksudkan untuk menghindari kerusakan lebih lanjut dan mendorong terjadinya proses pemulihan. Kemudian ia menambahkan bahwa rasa lelah disebabkan oleh aktivitas yang monoton, beban kerja (volume pekerjaan dibandingkan dengan kompetensi dan kemampuan pekerja), durasi pekerjaan (waktu penyelesaian suatu beban kerja), kondisi

lingkungan (iklim kerja, penerangan, atau tingkat kenyamanan), keadaan kejiwaan seseorang (rasa khawatir, tanggung jawab, dan motivasi), penyakit, dan gizi atau nutrisi. Selain itu, Setyawati (2013:45) menambahkan bahwa usia juga merupakan faktor individual yang turut mempengaruhi jangka waktu reaksi tubuh terhadap beban kerja dan rasa lelah yang timbul sesudahnya. Akan tetapi karyawan dengan usia yang lebih tua belum tentu lebih mudah lelah jika dibandingkan dengan karyawan-karyawan yang masih muda, karena meskipun mengalami penurunan kekuatan otot dan fisik, orang tua akan memiliki stabilitas emosi yang jauh lebih baik sehingga mendatangkan efek positif terhadap stamina tubuhnya.

Menurut Sedarmayanti (2010:143), ketidakmampuan seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan sebagai akibat dari kelelahan yang dirasakannya, disebabkan oleh dua faktor berikut ini:

- 1) Faktor fisiologis, yakni kelelahan yang ditimbulkan oleh perubahan fisika atau kimia dalam tubuh seseorang. Secara fisiologis, tubuh manusia diibaratkan seperti mesin yang mampu memproduksi bahan bakarnya sendiri yang kemudian dikonversi menjadi energi untuk beraktivitas. Kerja fisik yang terus menerus akan mempengaruhi peredaran darah, pencernaan, sistem otot, syaraf, dan pernafasan, baik secara terpisah maupun bersama-sama, dan membuat aktivitas berjalan semakin lambat; dan
- 2) Faktor psikologis, yakni kelelahan semu yang timbul dalam perasaan seseorang sebagai akibat dari menurunnya atau hilangnya minat, beban pikiran, sanksi moral yang tidak proporsional, tekanan mental, rasa khawatir dan beban tanggung jawab yang berlebihan. Hal-hal tersebut akan

terakumulasi dan bertransformasi menjadi rasa lelah yang konkret. Gejala-gejala kelelahan semu yang menyerang tenaga kerja sebagai akibat dari faktor psikologis dapat berupa inkonsistensi ucapan ataupun perbuatannya, menurunnya rasa tanggung jawab atas beban pekerjaannya, dan perilakunya yang tidak lagi konsekuen.

Apapun faktor yang mempengaruhinya, Schuler dan Jackson (2003:137), karyawan-karyawan yang mengalami kelelahan kerja memiliki prestasi yang buruk karena bekerja lebih lambat dan tidak produktif; kerap bermasalah dengan atasan atau pekerja lain karena banyaknya kesalahan yang mereka buat; dan yang lebih parah adalah menurunnya kualitas kehidupan rumah tangga karena kurangnya interaksi mereka dengan anggota keluarga yang lain. Kerugian-kerugian semacam ini dapat diminimalisir dengan cara menyeimbangkan antara input sumber kelelahan (hal-hal yang dapat menyebabkan seseorang merasa lelah) dengan output dari proses *recovery* (hasil yang diperoleh dari proses pemulihan yang dijalani oleh seseorang).

Mengurangi jam kerja harian akan menghasilkan peningkatan output per jam, sebaliknya menambahi jam kerja harian akan mengurangi tempo dan prestasi kerja per jam. Sedangkan waktu istirahat yang terjadwal dengan baik dan seimbang dengan tingkat ketegangan kerja akan menghasilkan efek pemulihan yang diharapkan (Wignjosoebroto, 2003:98). Dengan demikian pengaturan waktu kerja dan volume istirahat yang proporsional, ketersediaan fasilitas-fasilitas peristirahatan yang nyaman, serta pemberian masa libur dan rekreasi kepada

karyawan merupakan hal-hal yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk mengatasi kelelahan kerja karyawan.

f. Kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*)

Dalam dunia sains, istilah *Intelligence Quotient* (IQ) secara tipikal merujuk pada kecerdasan akademik dan kognitif, sedangkan dalam bahasa sehari-hari inteligensi merujuk pada tingkat kecerdasan atau kepintaran seseorang (van Thiel, 2019). Resing dan Drenth (2007:2) menterjemahkan kecerdasan sebagai,

“The whole of cognitive or intellectual abilities required to obtain knowledge, and to use that knowledge in a good way to solve problems that have a well described goal and structure.”

(Keseluruhan kemampuan intelektual atau kognitif yang dibutuhkan untuk memperoleh pengetahuan, kemudian memanfaatkan pengetahuan tersebut dengan baik untuk memecahkan masalah secara jelas dan terstruktur)

IQ merupakan total skor yang diperoleh dari serangkaian tes yang telah distandardisasi dan dirancang untuk menilai kecerdasan intelektual manusia (Wikipedia *Intelligence Quotient*, 2019). Singkatan IQ diperkenalkan oleh seorang ahli psikologi dan filsafat berkebangsaan Jerman bernama Louis William Stern, yang diambil dari istilah bahasa Jerman *Intelligenzquotient*. Istilah tersebut dipublikasikan pertama kali dalam bukunya yang berjudul *Die psychologischen Methoden der Intelligenzprüfung: und deren Anwendung an Schulkindern* (Metode Psikologis Pengukuran Kecerdasan Intelektual dan Aplikasinya terhadap Anak Sekolah). Buku tersebut menjadi perbincangan dunia setelah dialihbahasakan oleh Guy Montrose Whipple dan diterbitkan dalam versi bahasa Inggris dengan judul *The Psychological Methods of Testing Intelligence:*

Educational Psychology Monographs yang diterbitkan pada tahun 1914 (Wikipedia *Intelligence Quotient*, 2019).

Secara historis, IQ adalah skor yang diperoleh dengan cara membagi nilai usia mental seseorang dengan usia kronologisnya melalui serangkaian tes inteligensi, kemudian mengalikannya dengan 100 (*National Council on Measurement in Education*, 2016). IQ menunjukkan posisi seseorang dalam kelompok usianya. Tes IQ memiliki nilai rata-rata 100 dengan nilai penyimpangan standard rata-rata sebesar 15. Artinya, 68% populasi dalam suatu kelompok usia memiliki IQ dengan interval satu nilai standard deviasi, yakni antara 85 ($100-15$) hingga 115 ($100+15$). Dengan model perhitungan seperti itu, maka seseorang dengan $IQ=100$ memiliki kecerdasan rata-rata penduduk bumi. Artinya, separuh populasi bumi memiliki IQ yang lebih rendah dari orang tersebut, sementara separuhnya lagi memiliki IQ yang lebih tinggi darinya (van Thiel, 2019).

Perhitungan lain menunjukkan bahwa 95% populasi rata-rata memiliki IQ dalam interval dua standard deviasi rata-rata. Artinya 95% populasi dalam suatu kelompok usia memiliki IQ rata-rata antara 70 ($100-30$) dan 130 ($100+30$), dimana kelompok orang dengan IQ 130 hanya dijumpai dalam 2,5% kasus. Jadi, orang dengan skor IQ 130 memiliki IQ yang lebih tinggi dari 97,5% populasi dalam kelompok umurnya, dan hanya 2,5% populasi yang memiliki skor lebih tinggi darinya (van Thiel, 2019). Kini IQ menjadi istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan untuk menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir

abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa, daya tangkap, dan belajar (Wikipedia Kecerdasan Intelektual, 2019).

Tabel 3 – Presentasi Skor IQ terhadap Populasi Dunia

Skor IQ	Keterangan	Persentasi
130 +	Sangat superior	2,20%
120 – 129	Superior	6,70%
110 – 119	Rata-rata plus	16,10%
90 – 109	Rata-rata	50,00%
80 – 89	Rata-rata minus	16,10%
70 – 79	Garis batas rendah	6,70%
Di bawah 70	Sangat rendah	2,20%

Sumber: Wikipedia Web, 2015.

Tabel 4 – Klasifikasi Skor IQ

Skor IQ	Klasifikasi
0 – 29	Idiot
30 – 40	Imbesil / Terbelakang
50 – 69	Moron / Debil / Retardasi
70 – 79	Dull / Bodoh
80 – 89	Lamban
90 – 109	Rata-rata
110 – 119	Normal <i>Bright</i>
120 – 129	Superior / Cerdas
130 – 139	<i>Gifted</i> / Sangat superior
140 +	Jenius

Sumber: Wikipedia Web, 2015.

Kecerdasan erat kaitannya dengan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Kecerdasan diukur dengan menggunakan psikometri (alat pengukuran psikologis) yang dikenal dengan nama Tes IQ. Sebagian ahli berpendapat bahwa IQ merupakan usia mental seseorang berdasarkan perbandingan usia kronologisnya, sebagian lagi menyatakan bahwa IQ adalah istilah yang digunakan untuk menjabarkan fungsi intelektual. Nilai IQ seseorang sangat tergantung pada kemampuannya untuk belajar, memberikan alasan, membuat keputusan, dan memecahkan masalah. Orang-orang yang normal memiliki nilai IQ rata-rata 100, akan tetapi mayoritas penduduk bumi mendapatkan nilai rata-rata antara 85 hingga 115 (Sumarsono, 2017).

Kecerdasan dapat didefinisikan ke dalam beberapa aspek, di antaranya kreativitas, kepribadian, watak, pengetahuan, atau kebijaksanaan. Akan tetapi beberapa psikolog tidak memasukkan hal-hal tersebut ke dalam kerangka definisi kecerdasan. Kecerdasan biasanya merujuk pada kemampuan atau kapasitas mental dalam berpikir. Namun perdebatan mengenai definisi kecerdasan masih berlanjut dan hingga sekarang belum terdapat definisi yang memuaskan untuk kecerdasan (Microsoft Corporation, 2005:3). Adapun Stenberg & Slater (dalam Bjorklund, 2000:4) mendefinisikan kecerdasan sebagai tindakan atau pemikiran yang bertujuan dan adaptif.

Dari sekian banyak pendapat ahli yang mencoba untuk mendefinisikan kecerdasan, sepertinya definisi yang paling disepakati oleh banyak pihak adalah apa yang dikemukakan oleh Howard Earl Gardner, seorang psikolog dan tokoh pendidikan terkemuka dari Universitas Harvard yang lebih dikenal dengan nama

Howard Gardner. Psikolog yang lahir di Scranton, Pennsylvania tersebut mencetuskan teori *Multiple Intelligence* atau Kecerdasan Majemuk untuk menjabarkan definisi dari kecerdasan. Gardner merumuskan bahwa secara umum manusia memiliki delapan macam kecerdasan, yaitu (Gunawan, 2005:103-107):

- 1) Kecerdasan linguistik, dimana orang-orang yang memiliki kecerdasan ini memiliki kepandaian mengolah kata pada saat berbicara ataupun menulis. Orang dengan kecerdasan linguistik biasanya gemar mengisi Teka Teki Silang (TTS), bermain *Scrabble*, membaca, dan dapat mengartikan bahasa tulisan dengan jelas. Pekerjaan yang paling ideal bagi orang-orang yang memiliki kecerdasan linguistik adalah jurnalis, penyair, atau pengacara;
- 2) Kecerdasan matematika atau logika, dimana orang yang memiliki kecerdasan dalam hal angka dan logika mudah membuat klasifikasi dan kategorisasi, berpikir dalam pola sebab akibat, menciptakan hipotesis, dan pandangan hidupnya bersifat rasional. Pekerjaan yang cocok untuk orang-orang dengan kecerdasan ini adalah ilmuwan, akuntan, atau programmer;
- 3) Kecerdasan spasial, dimana orang-orang yang termasuk ke dalam tipe ini memiliki kepekaan tajam dalam hal visual, keseimbangan, warna, garis, bentuk, dan ruang. Selain itu, mereka juga pandai membuat sketsa ide dengan jelas. Pekerjaan yang cocok untuk orang-orang yang memiliki kecerdasan spasial adalah arsitek, fotografer, desainer, pilot, atau insinyur;
- 4) Kecerdasan kinetik atau jasmani, dimana orang-orang dengan tipe kecerdasan ini mampu mengekspresikan gagasan dan perasaan mereka. Pemilik

kecerdasan jasmani sangat menyukai olahraga dan berbagai kegiatan yang mengandalkan fisik. Pekerjaan-pekerjaan yang cocok untuk mereka yang memiliki kecerdasan kinetik adalah atlet, pengrajin, montir, dan penjahit;

- 5) Kecerdasan musikal, dimana orang-orang dengan kecerdasan dalam tipe ini memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mengekspresikan, dan menikmati berbagai bentuk musik dan suara. Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan musikal adalah suka bersiul, mudah menghafal nada lagu yang baru didengar, menguasai salah satu alat musik tertentu, peka terhadap suara sumbang, dan gemar bekerja sambil bernyanyi. Pekerjaan yang cocok untuk mereka adalah penyanyi atau pencipta lagu;
- 6) Kecerdasan interpersonal, dimana orang-orang dengan tipe kecerdasan ini biasanya mengerti dan peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak, dan temperamen orang lain. Selain itu, mereka juga mampu menjalin kontak mata dengan baik, menghadapi orang lain dengan penuh perhatian, dan mendorong orang lain untuk menyampaikan kisahnya. Orang-orang yang memiliki kecerdasan interpersonal sangat cocok untuk bekerja sebagai *networker*, negosiator, atau guru;
- 7) Kecerdasan intrapersonal, dimana orang-orang dalam kelompok ini memiliki kecerdasan pengetahuan mengenai diri sendiri dan mampu bertindak secara adaptif berdasarkan pengenalan diri yang dimilikinya. Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan intrapersonal adalah suka bekerja sendiri, cenderung cuek, sering mengintrospeksi diri, serta mengerti kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Pekerjaan yang cocok untuk orang-orang yang diberkahi

kecerdasan intrapersonal adalah konselor (pembimbing atau penyuluh) atau teolog (pengajar agama, spiritualitas, dan Tuhan); dan

- 8) Kecerdasan naturalis, dimana orang-orang yang memiliki kecerdasan jenis ini mampu memahami dan menikmati alam serta mengembangkan pengetahuannya mengenai alam, kemudian menggunakannya secara produktif. Ciri-ciri orang yang memiliki kecerdasan naturalis adalah mencintai lingkungan, mampu mengenali sifat dan tingkah laku hewan, dan senang melakukan kegiatan di luar (*outdoor*) atau di alam (gunung atau hutan). Kecerdasan semacam ini pada umumnya dimiliki oleh orang-orang yang berprofesi sebagai petani, nelayan, pendaki gunung, dan pemburu.

2. Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*)

Kecerdasan emosional memiliki banyak nama dalam bahasa Inggris, yakni *Emotional Intelligence* (EI), *Emotional Leadership* (EL), *Emotional Intelligence Quotient* (EIQ), dan *Emotional Quotient* (EQ). Colman (2008:235) menterjemahkan seluruh istilah di atas dengan,

“The capability of individuals to recognize their own emotions and those of others, discern between different feelings and label them appropriately, use emotional information to guide thinking and behavior, and manage and/or adjust emotions to adapt to environments or achieve one's goal(s).”

(Kemampuan individu untuk memahami emosinya sendiri dan orang lain, membedakan berbagai perasaan yang berbeda dan mengelompokkannya secara pantas, memanfaatkan informasi emosional untuk memandu pemikiran dan perilakunya, serta mengelola dan/atau menyesuaikan emosinya untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan atau mencapai tujuannya)

Meskipun istilah kecerdasan emosional muncul pertama kali dalam sebuah artikel yang ditulis oleh Michael Beldoch pada tahun 1964, akan tetapi popularitasnya baru terlihat pada tahun 1995, tepatnya pada saat Daniel Goleman, seorang penulis dan jurnalis ilmiah, menerbitkan bukunya yang berjudul *Emotional Intelligence*. Konsep *Emotional Quotient* (EQ) yang dipandang lebih penting dari *Intelligence Quotient* (IQ), termasuk juga analisis Goleman tentang *Emotional Intelligence* menjadi diskursus yang sangat populer di masa itu karena membangkitkan kontroversi yang menuai segudang kritikan dari kalangan masyarakat ilmiah, meskipun di sisi lain tidak sedikit ilmuwan dan praktisi psikologi yang melaporkan tentang manfaat dari konsep EI yang diperkenalkannya tersebut (Wikipedia *Emotional Intelligence*, 2019).

Dalam bukunya, Goleman (sebagaimana dikutip oleh Nurita, 2012:14) mengemukakan bahwa,

“Kecerdasan emosional adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, kemampuan mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, kemampuan mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, dan kemampuan berempati serta berharap.”

Kecerdasan emosional merupakan pengembangan dari konsep kecerdasan sosial yang dikemukakan oleh Thorndike pada tahun 1920. Kala itu ia membagi kecerdasan ke dalam tiga bidang, yaitu (Wikipedia *Emotional Intelligence*, 2019):

- 1) Kecerdasan abstrak, yakni kemampuan seseorang dalam memahami dan memanipulasi simbol-simbol verbal dan matematika;

- 2) Kecerdasan konkret, yakni kemampuan seseorang untuk memahami dan memanipulasi objek; dan
- 3) Kecerdasan sosial, yakni kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan sosial sendiri menurut Thordike (dalam Goleman, 2015:23) adalah “Kemampuan untuk memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, meliputi kecerdasan interpersonal dan kecerdasan intrapersonal.” Mangkunegara (2014:112) berpendapat bahwa kecerdasan interpersonal merupakan kemampuan seseorang untuk memahami orang lain, sedangkan kecerdasan intrapersonal adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan mengelola dirinya sendiri.

Tokoh lain yang turut mendukung Goleman adalah Peter Salovey dan John D. Mayer, yang menuliskan tentang Teori Kecerdasan Emosional dalam buku mereka yang berjudul *Emotional Intelligence: Why It Can Matter more Than IQ for Character, Health, and Lifelong Achievement (Kecerdasan Emosional: Mengapa EQ Lebih Penting dari IQ untuk Pengembangan Karakter, Kesehatan, dan Pencapaian Seumur Hidup)* yang juga diterbitkan pada tahun 1995. Dalam bukunya, Salovey dan Mayer (sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara, 2014:165) memandang kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk memantau situasi dan kondisi sosial di sekelilingnya yang melibatkan kemampuan menyerap informasi tentang orang lain, memilahnya, kemudian memberi penilaian terhadap orang tersebut, dan menggunakan informasi yang

diperolehnya itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Lebih lanjut keduanya mengemukakan bahwa,

“Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri, untuk berempati terhadap perasaan orang lain dan untuk mengatur emosi, yang secara bersama berperan dalam peningkatan taraf hidup seseorang.”

Kemampuan untuk memahami perasaan sendiri yang dimiliki oleh setiap orang diyakini tidak bersifat permanen atau menetap, dan bisa saja berubah setiap saat mengikuti *trend* yang dijumpai dari lingkungan sekitar tempat seseorang tinggal. Artinya, perubahan kecerdasan emosional seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Dengan kata lain, lingkungan memiliki peran yang sangat vital dalam proses pembentukan kecerdasan emosional. Bahkan lingkungan kerja seseorang juga dapat mempengaruhi level kecerdasan emosionalnya.

Meski dapat dibentuk dan dipengaruhi oleh lingkungan dan orang-orang sekitar, ternyata faktor genetika atau keturunan tidak terlalu mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Dan, satu hal yang cukup esensial, walaupun dipandang lebih penting dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional bukan merupakan lawan ataupun kompetitor dari kecerdasan intelektual dan kecerdasan kognitif. Keduanya justru saling berinteraksi secara positif dan dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun dalam dunia nyata.

a. Disiplin kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin *disciplina* yang artinya instruksi atau pengetahuan. Disiplin dapat diartikan sebagai kegiatan belajar melalui

pembiasaan dan perintah yang ditujukan pada tubuh dan pikiran manusia (Rohmah, 2013:149). Hornby (2008:329) mengartikan disiplin sebagai, *“Training or control, often using a system of punishment, aimed at producing obedience to rules, self-control, etc.”* artinya pelatihan atau pengendalian yang ditujukan untuk membangun kepatuhan terhadap peraturan, pengendalian diri, dan lain sebagainya, yang sering kali diiringi oleh pemberian hukuman atas kegagalan untuk mematuhi peraturan. Sulastri (2007:87) berpendapat bahwa disiplin dapat juga diartikan sebagai metode pelaksanaan atau peraturan yang harus diikuti untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau penyelewengan terhadap aturan (*preventive*) sebelum terjadinya pelanggaran atau penyelewengan, dan menghindari terjadinya pelanggaran atau penyelewengan lebih lanjut (*corrective*) setelah terjadinya suatu pelanggaran atau penyelewengan.

Naim (2017:67) menekankan aspek tanpa pamrih dalam kedisiplinan, dimana ketaatan dan kepatuhan harus datang dari dalam diri seseorang tanpa ada keinginan untuk mendapatkan sesuatu. Jabatan dan kekuasaan merupakan dua faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan disiplin dalam setiap organisasi. Pendisiplinan melalui hegemoni merupakan metode yang sangat halus dalam mengatur individu atau sekelompok orang untuk mengikuti aturan main yang telah dibuat oleh penguasa atau pemangku jabatan tertentu dalam organisasi (Haryanto, 2005:145 – 162).

Perilaku disiplin tidak muncul dengan sendirinya, akan tetapi harus dibentuk dan dipelihara. Pembentukan disiplin di kalangan karyawan dalam sebuah perusahaan dilakukan melalui pelaksanaan disiplin pencegahan (*preventive*

discipline), sementara pemeliharaan disiplin merupakan fungsi dari disiplin korektif (*corrective discipline*) melalui penjatuhan sanksi dan/atau hukuman pada saat terjadi pelanggaran guna menghindarkan pelanggaran lebih lanjut (Handoko, 2011:76). Disiplin yang baik tercermin pada tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; besarnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya; semangat, gairah kerja, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya; kadar solidaritas di antara sesama karyawan; rasa memiliki karyawan atas pekerjaan dan aset perusahaan; serta efisiensi dan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno (2011:98).

b. Etika kerja

Secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang artinya sikap kepribadian, watak, karakter, atau keyakinan atas sesuatu. Etika sendiri diartikan sebagai pedoman moral, perilaku, sikap, kebiasaan, karakteristik, dan kepercayaan yang bersifat khusus tentang individu atau sekelompok orang (Keraf, 2000:10). Etika merupakan standard moral yang mengatur perilaku dan tindakan, yang didasari oleh pertimbangan rasional (*outer action*) dan bukan berasal dari dalam diri pelakunya (Pareno, 2002:13-14). Dengan demikian niat hati seseorang bukanlah merupakan aspek yang vital dalam diskursus mengenai etika. Selama seseorang berlaku sopan dan santun, meskipun tidak ikhlas ataupun terpaksa, ia sudah dapat dikatakan memiliki etika.

Etika merupakan cabang utama ilmu filsafat yang mempelajari tentang nilai-nilai yang menjadi standard dan penilaian moral dalam masyarakat

(Ahazrina, 2017). Risnawati (2013:29-30) berpendapat bahwa etika adalah sikap kritis individu atau sekelompok orang dalam merealisasikan moralitas, sehingga membuatnya mampu membedakan perilaku yang baik dan tidak baik dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Orang yang beretika akan memiliki kemampuan menilai dan mengenal diri secara kritis serta dapat bertindak sesuai dengan kaidah moral dengan berlandaskan pengetahuan, tanggung jawab, dan hati nurani. Sedangkan Maryani dan Ludigdo (2001:49-62) berpendapat bahwa,

“Etika adalah seperangkat norma, aturan, atau pedoman yang mengatur segala perilaku manusia, baik yang harus dilakukan maupun yang harus ditinggalkan, yang dianut oleh sekelompok masyarakat.”

Adapun untuk istilah etika kerja, Sinamo (2011:2) mengartikannya sebagai seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dijadikan pedoman oleh sekelompok orang untuk dapat menilai bahwa bekerja merupakan suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kinerja mereka. Ia juga menambahkan bahwa penilaian etika kerja karyawan dalam suatu organisasi dititikberatkan pada kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsistensi pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder*, kerja sama yang baik, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab. Dari sini lahirlah delapan etos kerja yang diusung oleh Sinamo, yakni kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Faktor-faktor yang dituding sebagai penyebab terjadinya pelanggaran etika adalah kurangnya pedoman, rasa tidak puas, perilaku atau kebiasaan buruk

yang tidak terkoreksi, dan faktor lingkungan yang kurang etis. Pelanggar etika di masyarakat akan menyebabkan kualitas dirinya terdegradasi dan dalam dunia profesi akan mengikis penilaian kolega-kolega bisnis atas profesionalismenya (Risnawati, 2013:30). Menurunnya penilaian atas profesionalisme tentu akan berakibat fatal bagi seorang karyawan ataupun pebisnis. Sinamo (2011:5) mengatakan bahwa etika kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi hanya enam faktor yang paling dominan, yakni:

- 1) Faktor agama, yaitu suatu sistem nilai yang mempengaruhi pola hidup (cara berpikir, bertindak, dan bersikap) para penganutnya. Agama akan memberikan corak yang khas dalam pola perilaku seseorang. Karena agama mengajarkan kebaikan, maka rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh seseorang mengindikasikan rendahnya kualitas keagamaannya;
- 2) Faktor budaya, yaitu sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja kelompok masyarakat di suatu wilayah. Etos kerja karyawan di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh orientasi nilai budaya yang berkembang dan hidup dalam organisasi tersebut. Karyawan yang berasal dari masyarakat dengan sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang baik. Sebaliknya, masyarakat dengan sistem nilai yang konservatif akan menunjukkan etika kerja yang rendah;
- 3) Faktor sosial politik, yakni bentuk kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab atas masa depan bangsa dan negara. Masyarakat yang orientasi kehidupannya mengacu kepada masa depan yang lebih baik akan memiliki dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan, dan keterbelakangan.

Karyawan yang berasal dari golongan masyarakat semacam ini tentu akan memiliki etika kerja yang baik;

- 4) Faktor geografis, yakni lingkungan alam yang mempengaruhi kemampuan dan dorongan manusia untuk mengelola dan/atau mengambil manfaat dari lingkungan tempat tinggalnya. Kondisi lingkungan yang memaksa penghuninya hidup rajin, akan melahirkan karyawan-karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi;
- 5) Faktor pendidikan, yakni kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh keahlian dan keterampilan. Sumber daya manusia yang memiliki pendidikan memadai akan menunjukkan etika kerja yang tinggi. Pendidikan yang merata dan bermutu akan meningkatkan aktivitas dan produktivitas masyarakat sekaligus mendorong pertumbuhan etika kerja; dan
- 6) Faktor ekonomi, yakni stabilitas keuangan masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Ketika karyawan mampu memenuhi kebutuhannya, maka ia akan menunjukkan etika kerja yang baik.

Akumulasi sikap, perilaku, interaksi, dan budaya kerja akan menghasilkan etika kerja yang baik dalam hal-hal berikut:

- 1) Sikap karyawan dalam perusahaan, seperti menjadi warga perusahaan yang baik, mentaati peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, menggunakan dan mengembangkan potensinya secara optimal untuk kepentingan perusahaan, serta turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan secara bersama-sama membangun budaya kerja yang baik;

- 2) Sikap karyawan terhadap wewenang dan jabatannya di perusahaan, seperti menggunakan wewenang dan jabatan dengan penuh tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan dan tidak untuk kepentingan pribadi atau pihak-pihak tertentu; menjaga dan menggunakan seluruh data, informasi, harta dan fasilitas perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi atau pihak-pihak tertentu; serta menjaga nama baik perusahaan dalam sikap dan perilakunya, baik di luar maupun di dalam perusahaan;
- 3) Sikap karyawan terhadap atasan dan/atau bawahannya di perusahaan, seperti menjadi panutan, pengarah, dan pembimbing bawahan serta bertanggung jawab atas perilaku, kinerja, dan unjuk kerja bawahan di perusahaan; secara aktif mengembangkan diri dan mengekspresikan potensi dalam arah dan di bawah tanggung jawab atasan; serta saling menerima, menghargai, dan membina kerjasama dalam suasana keterbukaan dengan didasari oleh ketulusan dan itikad baik; dan
- 4) Sikap karyawan terhadap sesama karyawan, seperti saling menghargai, mendorong semangat, dan membina kerjasama dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing; serta mengembangkan integritas dan keterbukaan dalam hubungan yang harmonis sebagai warga perusahaan.

c. Sikap kerja

Sikap atau *attitude* adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, tentang suatu objek, individu, atau peristiwa, yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap objek, individu, atau

peristiwa tersebut (Robbins & Judge, 2015:145). Dalam perspektif yang sedikit berbeda dengan pendapat sebelumnya, Kreitner dan Kinicki (2014:185) mengartikan *sikap* sebagai kecenderungan seseorang dalam merespon sesuatu secara konsisten, untuk mendukung atau tidak mendukung, dengan memperhatikan objek tertentu. Sudibyo Setyobroto membuat rangkuman mengenai batasan-batasan *sikap* yang diajukan oleh berbagai ahli psikologi sosial seperti Gordon Willard Allport, Joy Paul Guilford, Malcolm Sathiyathan Adishesiah, John G. Fary, dan Fred N. Kerlinger. Batasan-batasan yg berhasil dirangkumnya adalah sebagai berikut (Setyobroto, 2004:87):

“Sikap bukanlah pembawaan sejak lahir, dapat berubah melalui pengalaman, merupakan organisasi keyakinan, menunjukkan kesiapan untuk berreaksi, relatif bersifat tetap, hanya cocok untuk situasi tertentu, selalu berhubungan dengan subjek dan objek tertentu, merupakan penilaian dari penafsiran terhadap sesuatu; bervariasi dalam kualitas dan intensitas, meliputi sejumlah item, serta mengandung komponen kognitif, afektif, dan konatif.”

Gibson *et al* (2014:95) mendefinisikan sikap sebagai perasaan (baik positif maupun negatif) atau keadaan mental yang disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, objek, ataupun keadaan. Sikap merupakan determinan perilaku yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Walgito (2011:75) menyebutkan bahwa dasar-dasar pembentukan struktur sikap manusia dibedakan menjadi tiga komponen pokok di bawah ini:

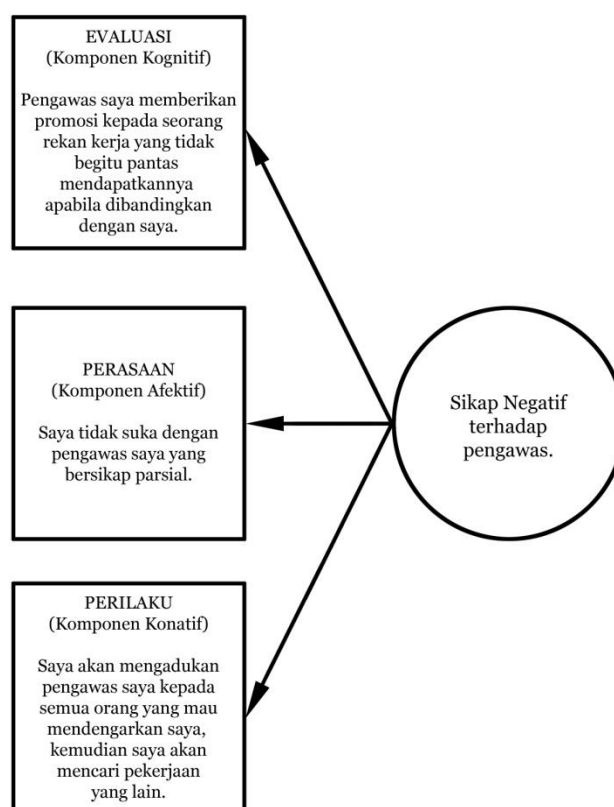
- 1) Komponen kognitif (komponen perseptual), yaitu komponen sikap yang berhubungan dengan pengetahuan, pemahaman, pandangan, dan keyakinan

seseorang terhadap objek sikap, seperti bagaimana seseorang menarik persepsi tentang suatu objek (benda, binatang, atau terhadap sesamanya);

- 2) Komponen afektif (komponen emosional), yaitu komponen yang berhubungan dengan perasaan positif dan negatif terhadap objek sikap, seperti rasa senang seseorang kepada suatu objek (benda, binatang, atau manusia), yang merepresentasikan perasaan positif, atau rasa tidak senangnya terhadap objek tersebut, yang merepresentasikan perasaan negatif; dan
- 3) Komponen konatif (*action component*), yaitu komponen sikap manusia yang berhubungan dengan kecenderungan untuk bertindak atau berperilaku terhadap objek sikap. Komponen konatif disebut juga komponen perilaku dan merupakan output dari kombinasi antara komponen kognitif dan afektif, dimana persepsi seseorang atas suatu objek yang telah membangkitkan perasaan positif atau negatif kemudian diaktualisasikan dalam bentuk perilaku atau tindakan terhadap objek tersebut.

Pandangan Walgito tentang komponen sikap di atas, selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2015:145) yang menyatakan bahwa sikap dibangun dari tiga aspek, yaitu aspek evaluasi (komponen kognitif) yang mendorong munculnya perasaan yang kuat terhadap suatu objek (komponen afektif), yang kemudian membimbing untuk mentransformasikan perasaan tersebut ke dalam bentuk yang aktual berupa tingkah laku atau tindakan (komponen konatif). Jadi, sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap lingkungan kerja dan orang-orang di sekelilingnya (bawahan, rekan sejawat, dan/atau atasannya) merupakan hasil dari proses pengolahan informasi yang diawali dengan memberikan penilaian

terhadap situasi dan kondisi yang dirasakannya berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (evaluasi), kemudian terbentuklah perasaan yang kuat dalam dirinya tentang lingkungan kerja atau orang-orang di sekelilingnya (afeksi) yang akhirnya diaktualisasikan dalam bentuk tindakan nyata (konasi).



Gambar 3 – Komponen Sikap

Sumber: Robbins dan Judge, 2015:94

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Artinya masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku dalam hidupnya (Muhammad, 2011:14). Kuswandi (2005:6) juga menyuarakan hal yang sama dengan mengatakan bahwa

kepuasan tidak lain menyangkut tentang berbuat yang terbaik sesuai dengan persepsi karyawan, sehingga untuk mengukur kepuasan karyawan dengan benar, sebelumnya harus diketahui terlebih dahulu apa kebutuhan yang dianggap paling penting atau prioritas utama karyawan. Definisi kepuasan kerja salah satunya diajukan oleh Akmal *et al* (2015:107) yang menterjemahkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan karyawan terhadap keseluruhan aspek dari pekerjaan yang ditekuninya. Akan tetapi, secara sederhana kepuasan kerja adalah besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya, sebaliknya ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja karyawan dilihat dari berbagai macam aspek.

Howell & Dipboye (dalam Munandar, 2011:143) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Jadi, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan pendapat umum karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya (dengan cara perusahaan memperlakukannya) maka ia akan menunjukkan semangat positif, demikian pula sebaliknya. Perusahaan yang tidak mampu memperlakukan karyawan-karyawannya dengan baik, akan membunuh kepuasan kerja mereka dan menurunkan tingkat produktivitas kerja.

3. Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Definisi manajemen menurut Terry (2014:5) adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2014:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif, yang merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.

Fahmi (2016:2) mendefinisikan manajemen sebagai suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara komprehensif. Dari berbagai pengertian yang diajukan oleh para ahli manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang di dalamnya terdapat sebuah konsep untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk menentukan sasaran atau tujuan perusahaan serta menentukan cara untuk mencapai tujuan tersebut.

a. Risiko kerja

Menurut Hanafi (2012:1), risiko adalah bahaya, akibat, atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Risiko juga dapat diterjemahkan sebagai suatu keadaan ketidakpastian, di mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan kerugian. Tingkat ketidakpastian atas suatu hal memiliki beberapa tingkatan. Tabel di bawah ini menunjukkan tingkat ketidakpastian, karakteristik yang mengiringinya dan contoh-contoh peristiwa yang mengembarkannya.

Tabel 5. Tingkat Ketidakpastian

Tingkat Ketidakpastian	Karakteristik	Contoh Peristiwa
Tidak ada (pasti)	Hasil dapat diprediksi secara pasti	Hukum alam.
Ketidakpastian objektif	Hasil bisa diidentifikasi dan probabilitasnya diketahui.	Permainan dadu dan kartu.
Ketidakpastian subjektif	Hasil bisa diketahui namun probabilitasnya tidak diketahui.	Kebakaran, kecelakaan, dan investasi.
Sangat tidak pasti	Hasil tidak dapat diidentifikasi dan probabilitasnya juga tidak diketahui.	Eksplorasi ruang angkasa.

Sumber: Hanafi (2012:3).

Selain membuat tingkatan dari ketidakpastian untuk memprediksi risiko yang diakibatkan suatu kegiatan, Hanafi (2012:6) juga membuat klasifikasi risiko

yang diterima secara luas di kalangan praktisi manajemen sumber daya manusia. Klasifikasi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Risiko murni atau *pure risk* adalah ketidakpastian terjadinya suatu kerugian atau dengan kata lain hanya ada suatu peluang merugi dan bukan suatu peluang keuntungan. Risiko murni adalah suatu risiko yang bilamana terjadi akan memberikan kerugian dan apabila tidak terjadi maka tidak menimbulkan kerugian namun juga tidak menimbulkan keuntungan. Risiko ini akibatnya hanya ada dua macam: rugi atau *break event*, contohnya adalah pencurian, kecelakaan atau kebakaran; dan
- 2) Risiko spekulatif atau *speculative risk* adalah risiko yang berkaitan dengan terjadinya dua kemungkinan, yaitu peluang mengalami kerugian financial atau memperoleh keuntungan. Risiko ini akibatnya ada tiga macam: rugi, untung atau *break event*, contohnya adalah investasi saham di bursa efek, membeli undian dan sebagainya.

Untuk mengurangi kerugian yang harus ditanggung oleh perusahaan akibat risiko kerja, maka perlu dilakukan upaya pengelolaan risiko. Pengelolaan risiko atau manajemen risiko adalah proses terstruktur dan sistematis dalam mengidentifikasi, mengukur, memetakan, mengembangkan alternatif penanganan risiko, dan memonitor dan mengendalikan penanganan risiko (Djohanputro, 2012:43). Implementasi dari manajemen risiko ini membantu perusahaan dalam mengidentifikasi risiko sejak awal dan membantu membuat keputusan untuk mengatasi risiko tersebut. Strategi yang dapat diambil antara lain adalah memindahkan risiko kepada pihak lain, menghindari risiko, mengurangi efek

negatif risiko, dan menampung sebagian atau semua konsekuensi risiko tertentu. Manajemen risiko tradisional terfokus pada risiko-risiko yang timbul oleh penyebab fisik atau legal (seperti bencana alam atau kebakaran, kematian, serta tuntutan hukum. Manajemen risiko keuangan, di sisi lain, terfokus pada risiko yang dapat dikelola dengan menggunakan instrumen-instrumen keuangan.

Sasaran dari pelaksanaan manajemen risiko adalah untuk mengurangi risiko yang berbeda-beda yang berkaitan dengan bidang yang telah dipilih pada tingkat yang dapat diterima oleh masyarakat. Hal ini dapat berupa berbagai jenis ancaman yang disebabkan oleh lingkungan, teknologi, manusia, organisasi dan politik. Di sisi lain pelaksanaan manajemen risiko melibatkan segala cara yang tersedia bagi manusia, khususnya, bagi entitas manajemen risiko. Djohanputro (2012:60) menambahkan bahwa risiko yang umum dijumpai dalam organisasi bisnis dapat dikategorikan menjadi empat jenis, yaitu:

- 1) Risiko keuangan, yakni fluktuasi target keuangan atau ukuran moneter perusahaan karena gejala berbagai variabel makro. Ukuran keuangan dapat berupa arus kas, laba perusahaan dan pertumbuhan penjualan. Risiko keuangan terdiri dari risiko likuiditas, risiko kredit, risiko permodalan;
- 2) Risiko operasional, yakni potensi penyimpangan dari hasil yang diharapkan karena tidak berfungsinya suatu sistem, sumber daya manusia, teknologi, atau faktor-faktor lainnya. Risiko operasional bisa terjadi pada dua tingkatan, yaitu teknis dan organisasi. Pada tataran teknis, risiko operasional bisa terjadi apabila sistem informasi, kesalahan mencatat, informasi tidak memadai, dan pengukuran risiko tidak akurat dan tidak memadai. Pada tataran organisasi,

risiko operasional bisa muncul karena system pemantauan dan pelaporan, system dan prosedur, serta kebijakan tidak berjalan sebagaimana seharusnya.

Risiko operasional terdiri dari risiko produktivitas, risiko teknologi, risiko inovasi, risiko sistem dan risiko proses;

- 3) Risiko strategis, yaitu risiko yang dapat memengaruhi eksposur korporat dan eksposur strategis sebagai akibat dari keputusan-keputusan strategis yang tidak sesuai dengan lingkungan eksternal dan internal usaha. Risiko strategis terdiri dari risiko transaksi strategis, risiko transaksi hubungan investor, dan risiko usaha; serta
- 4) Risiko eksternalitas, yaitu potensi penyimpangan hasil pada eksposur korporat dan strategis dan bisa berdampak pada potensi penutupan usaha, karena pengaruh dari faktor eksternal. Risiko eksternalitas terdiri dari risiko reputasi, risiko lingkungan, risiko social, risiko dan hukum.

b. Lingkungan kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor- faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2008:151), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja

meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito (2002: 25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan kepadanya. Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

c. Iklim kerja

Iklim kerja dalam organisasi bisnis merupakan persepsi staf tentang segala sesuatu yang terdapat di lingkungan kerja sebagai kepribadian organisasi yang dapat dilihat serta dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, dan merupakan efek dari staf yang bekerja bersama-sama dalam suatu tempat kerja didasarkan pada realita yang dijumpai (Swansburg & Swansburg, 2008:147). Lebih lanjut Robbins dan Judge (2015:204) menerangkan bahwa iklim kerja dapat diciptakan melalui sikap empati dan pengertian manajer kepada bawahan-bawahannya. Mitchell (sebagaimana dikutip oleh Wirawan 2008:47) mengungkapkan bahwa iklim kerja adalah persepsi seseorang yang hidup dan bekerja dalam suatu lingkungan untuk perubahan motivasi diri dan lingkungannya.

Dalam ilmu manajemen, iklim kerja merupakan bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat bekerjasama guna mewujudkan tujuan organisasi. Penciptaan iklim kerja akan sangat berpengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja, tanggung jawab, kepuasan, disiplin, dan produktivitas kerja. Gibson *et al* (2014:235) berpendapat bahwa iklim kerja merupakan seperangkat sifat dari lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung ataupun tidak oleh karyawan dan dipandang memiliki kekuatan utama dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Iklim kerja juga dapat tercipta oleh hubungan kerjasama antara manajer dan bawahannya. Unsur-unsur yang membangun iklim kerja di antaranya kebijakan dan prosedur perusahaan, gaya kepemimpinan, rancangan pekerjaan, keterpaduan kelompok, program pengembangan karier, dan program pemberian kompensasi. Kesemua unsur tersebut diyakini dapat mendatangkan kepuasan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila dikelola dengan baik.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah persepsi dari staf terhadap lingkungan kerjanya berdasarkan realita yang berisi peraturan dan kebijakan yang berlaku bagi seluruh karyawan, dimana diperlukan empati dan pengertian dari atasan kepada bawahan sehingga tercipta motivasi yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

d. Kesempatan berprestasi

Setiap orang yang berkerja di perusahaan manapun dan dalam bidang apapun pasti mengharapkan peningkatan karir atau setidaknya kesempatan untuk pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memberikan kesempatan untuk berprestasi, diharapkan seluruh karyawan mampu mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka.

Kesempatan berprestasi yang diberikan kepada karyawan akan mendorong terciptanya pengembangan diri dan kompetensi seluruh personil yang terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan. Kesempatan berprestasi untuk mengembangkan karyawan dimaksudkan untuk mewujudkan peningkatan produktivitas, efisiensi, pelayanan, moral, karier, dan kepemimpinan, serta mengurangi angka kecelakaan kerja, kerusakan, dan menekan kerugian, agar dapat menjaring lebih banyak konsumen, menambah keuntungan, dan provitabilitas perusahaan.

Sunyoto (2012:146) berpendapat bahwa kesempatan berprestasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawannya untuk pengembangan diri dan kompetensi mereka akan mendatangkan manfaat-manfaat berikut:

- 1) Karyawan akan terbantu dalam membuat keputusan yang lebih baik;
- 2) Kemampuan karyawan dalam penyelesaian masalah akan meningkat;
- 3) Internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional akan terjadi;

- 4) Dorongan atau semangat bagi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja akan tercipta;
- 5) kemampuan karyawan dalam mengatasi stress, frustrasi, dan konflik akan meningkat, yang akan menguatkan rasa percaya dirinya;
- 6) Ketersediaan informasi mengenai program-program pertumbuhan karyawan secara teknikal dan intelektual dapat dimanfaatkan;
- 7) Kepuasan kerja karyawan akan meningkat;
- 8) Sikap dan pandangan atas kemampuan diri karyawan akan bertumbuh;
- 9) Semangat kemandirian karyawan akan terdongkrak; dan
- 10) Ketakutan karyawan dalam menghadapi pekerjaan atau tanggung jawab baru di masa depan dapat dikikis dan dihilangkan.

Pemberian kesempatan untuk berprestasi dan berkembang dapat diawali dengan menentukan skala kebutuhan karyawan untuk berprestasi dan berkembang, menentukan sasaran yang akan diwujudkan dalam program tersebut, menetapkan isi program, mengidentifikasi prinsip-prinsip program yang akan dijalankan, dan mengeksekusi program yang telah didesain dengan matang secara terstruktur.

4. Produktivitas

Menurut Simamora (2004:610), produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu

pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang maksimal. Sementara dalam pandangan Ervianto (2010:35), produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.

Menurut Sedarmayanti (2010:74), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah:

- 1) Sikap mental karyawan, yaitu tingkat kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) yang dimiliki oleh karyawan. Kecerdasan emosional yang menjadi kunci bagi sikap mental karyawan di antaranya meliputi tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sikap dan etika kerja karyawan, serta kepuasan karyawan atas pekerjaan dan perlakuan perusahaan kepadanya;
- 2) Pendidikan, yaitu kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan pada saat dan/atau selama ia bekerja di sebuah perusahaan. Pendidikan merupakan salah satu pertimbangan manajemen sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan-karyawannya di setiap departemen dan divisi, termasuk juga bahan pertimbangan dalam mempercayakan suatu jabatan;
- 3) Keterampilan, yaitu tingkat kompetensi karyawan sebagai buah dari pengalaman dan kecerdasannya;

- 4) Manajemen, yaitu pengelolaan perusahaan dan segala hal yang ada di dalamnya, seperti manajemen risiko kerja, kebijakan penggajian karyawan, kualitas lingkungan dan iklim kerja, dan kesempatan berprestasi;
- 5) Hubungan industrial pancasila (HIP), yaitu hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia;
- 6) Tingkat penghasilan, yaitu jumlah pendapatan yang diperoleh karyawan secara rutin dalam periode waktu tertentu, baik berupa gaji atau upah maupun bonus, tunjangan, reward, kompensasi, dan lain sebagainya;
- 7) Gizi dan kesehatan, yaitu asupan nutrisi yang diterima oleh karyawan guna mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya. Dalam faktor ini, yang menjadi bahasan utama adalah kondisi fisik, tingkat stress yang diterima oleh karyawan, derajat kelelahan dalam bekerja, dan nilai kecerdasan intelektual (*Intelligence Quotient*) yang dihasilkan karyawan dalam Tes IQ;
- 8) Jaminan sosial, yaitu layanan tambahan yang diberikan oleh perusahaan untuk mensejahterakan karyawan-karyawannya dalam bentuk layanan kesehatan, pendidikan, hiburan, dan aspek-aspek sosial lainnya;
- 9) Lingkungan dan iklim kerja, adalah situasi dan kondisi tempat karyawan bekerja, baik dari lingkungan fisik (bangunan kantor dan alat-alat kerja) maupun lingkungan non fisik (suasana kantor, kebijakan kantor, hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan yang lainnya);

- 10) Sarana dan produksi, yaitu fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk kenyamanan diri dan kerja karyawan, yang akan mendorong tingkat produksi sebagai tanda meningkatnya produktivitas kerja karyawan;
- 11) Teknologi, yaitu keseluruhan sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk kemudahan penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan dalam memproduksi barang ataupun jasa bagi konsumen perusahaan; dan
- 12) Kesempatan berprestasi, yakni peluang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar dapat mengembangkan diri dan kemampuannya dalam bentuk pelatihan, promosi jabatan, bonus atas prestasi, untuk mendorong setiap karyawan agar terus berusaha untuk menjadi yang terbaik dan memberikan dedikasi di atas rata-rata karyawan yang lain.

B. Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga melakukan rujukan dan referensi terhadap penelitian sebelumnya yang telah pernah dilaksanakan, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 5. Penelitian sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Laura Dwi Purwanti Mochammad Al Musadieq (2013) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 44 No.1 Maret 2017	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja Divisi Operasid dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton	keselamatan kerja karyawan (X1) kesehatan kerja karyawan (X2)	kualitas kehidupan kerja karyawan (Y1) dan produktivitas kerja karyawan (Y2)	Analisis Deskriptif	pengaruh keselamatan kerja karyawan menunjukkan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan
2	Muhamad Toyib Daulay, (2008)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan	Kecerdasan Emosional	Produktivitas Karyawan	Metode Deskriptif & Metode Deduktif	ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Sinar Inti Bekah Sejahtera Medan.
3	Andi Pettarani, Herman, Sjahruddin, Abd. Mansyur Mus (2018)	pengaruh pelatihan dan motivasi kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan	Pelatihan (X1), Motivasi Intrinsik (X21), Motivasi Ekstrinsik (X22)	Produktivitas	analisis regresi berganda	semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh instansi maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh kesehatan terhadap produktivitas karyawan

Kemampuan fisik karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi cuaca di lapangan yang terkadang cukup ekstrem sering kali menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan terutama sekali di wilayah hutan, pegunungan, dan perkebunan. Selain itu *troubleshooting* yang dihadapi karyawan dalam kasus-kasus tertentu bukan hanya membutuhkan pengetahuan dan pengalaman tapi juga penalaran yang baik dari karyawan. Hal ini terbukti menimbulkan stress pada saat

mencari solusi atas permasalahan yang dijumpai di lapangan. Stress yang dialami oleh karyawan akhirnya berujung pada tertundanya penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Medan berat dan panjang yang harus dilalui oleh karyawan sebelum sampai ke tempat kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan pada tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan, apalagi bagi karyawan-karyawan yang tidak terbiasa menempuh perjalanan jauh dengan menggunakan mobil. Mabuk darat dan guncangan di dalam kendaraan merupakan penyebab utama menurunnya stamina karyawan di lapangan. Dan tingkat kecerdasan intelektual juga turut menghambat produktivitas sebagai akibat dari perbedaan interpretasi atas instruksi yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan di lapangan.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan

Kecerdasan emosional menyangkut aspek etika, sikap, kedisiplinan, dan kepuasan kerja karyawan. Dari keempat aspek tersebut, kedisiplinan merupakan aspek yang paling sulit untuk diwujudkan karena terpengaruhnya wilayah kerja sehingga menyulitkan pengawasan. Sulitnya pengawasan membuat pihak manajemen selalu mempercayai laporan-laporan, termasuk alasan keterlambatan, dari pekerja di lapangan. Hal tersebut tidak dapat disalahkan mengingat kondisi tempat dan cuaca yang cukup ekstrem sehingga pelaksanaan pekerjaan kerap mendapatkan interupsi dari alam, seperti angin yang terlalu kencang sehingga menyulitkan pekerjaan-pekerjaan di ketinggian, hujan, banjir, dan kondisi-kondisi lainnya. Selain itu, etika karyawan yang berkenaan dengan kemauan menerima suatu pekerjaan menunjukkan grafik yang sedikit rendah. Alasan medan yang

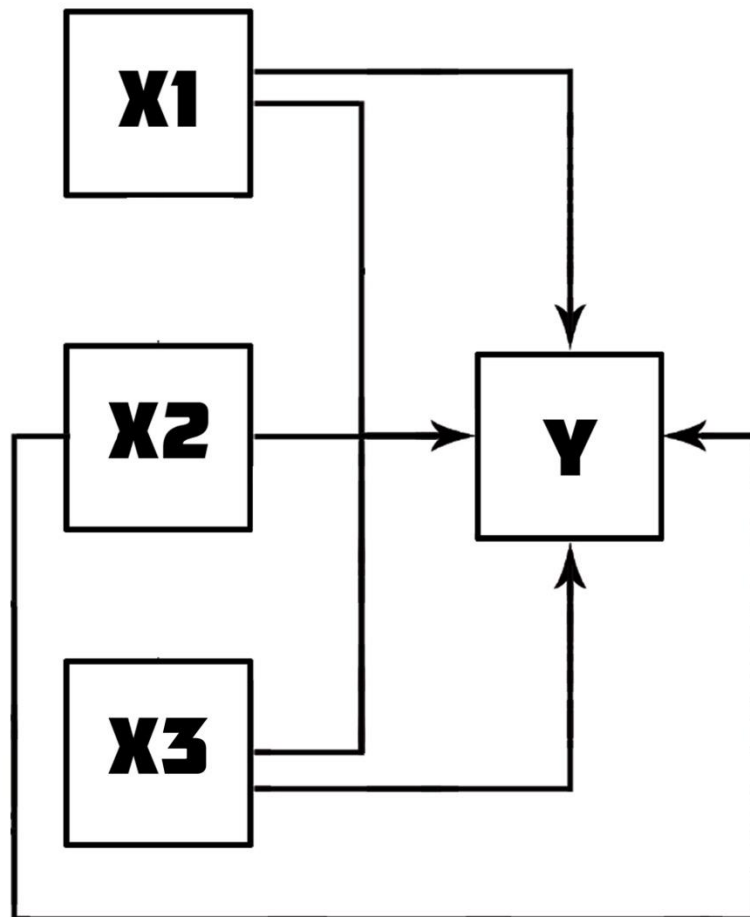
terlalu jauh atau sulit membuat beberapa karyawan memilih untuk mengerjakan pekerjaan harian mereka daripada menangani masalah di lapangan.

3. Pengaruh manajemen terhadap produktivitas karyawan

Pengelolaan risiko kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, dan kesempatan berprestasi karyawan merupakan prioritas utama bagi PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, karena seluruh pekerjaan lapangan tidak ada yang tidak berbahaya. Nyawa menjadi taruhan bagi setiap orang. Karenanya penghargaan perusahaan terhadap jerih payah karyawan, sekecil apapun, akan mengobati rasa lelah dan mengusir rasa takut dan malas dari hati karyawan. Pemberian kompensasi yang proporsional dan merata kepada seluruh karyawan terbukti ampuh dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efektif. Imbal balik yang diberikan manajemen Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu bagi kerja keras karyawan diyakini dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Selanjutnya kerangka konsep dari penelitian ini diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.

Pengaruh Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen terhadap Produktivitas Karyawan



X1 : Kesehatan
X2 : Kecerdasan Emosional
X3 : Manajemen
Y : Produktivitas Karyawan

Gambar 4 – Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti, 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh kesehatan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
2. Secara parsial terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
3. Secara parsial terdapat pengaruh manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
4. Secara simultan terdapat pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional dan manajemen terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu ini dilaksanakan di Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, tepatnya di Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang beralamat di desa Tanjung Pasir Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat Sumatera Utara.

Adapun periode pelaksanaan penelitian adalah dalam rentang waktu empat bulan, terhitung sejak bulan September 2018 hingga bulan Desember 2018. Selanjutnya, detail mengenai jadwal dan kegiatan penelitian dituangkan ke dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Februari	M a r e t	A p r i l	M e i
		2019			
1	Pengajuan dan Pengesahan Judul				
2	Penyusunan Proposal				
3	Seminar Proposal				
4	Pengumpulan Data				
5	Pengolahan Data				
6	Penulisan Tesis				
7	Bimbingan Tesis				
8	Sidang Tesis				

Sumber: Peneliti

B. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang diimplementasikan dalam penelitian ini adalah model eksplanasi asosiatif kuantitatif. Eksplanasi asosiatif merupakan jenis penelitian yang dilaksanakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi, Subiantoro & Hidayat, 2014:12). Sementara penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilaksanakan untuk mencari jawaban atas penyimpangan dari apa yang *seharusnya* terjadi dengan apa yang *sebenarnya* terjadi. Metode ini digunakan untuk meneliti kondisi atau fenomena yang terjadi pada suatu populasi (Sugiyono, 2013:16-17). Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah data primer (diperoleh melalui penyebaran kuesioner) dan data sekunder (diperoleh dari laporan kegiatan karyawan di Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu).

C. Sumber Data

Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber data (subjek penelitian) secara langsung. Data primer disebut juga data asli atau data baru dan bersifat *up-to-date*. Teknik paling umum yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah melalui teknik observasi atau pengamatan, wawancara, *focus group discussion* (diskusi terfokus), dan penyebaran kuesioner (Rusiadi *et al*, 2014:21). Dari semua metode pengumpulan data, penyebaran kuesioner dipandang sebagai metode yang paling akurat dan terpercaya, karena pengisian kuesioner dilakukan pada saat penelitian

dilaksanakan (*real time*) dan responden diberi kebebasan (tanpa ada paksaan ataupun tekanan dan ancaman) untuk memberi jawaban atas seluruh pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Prof. Sugiyono (2013:80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Arikunto (2014:102) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang bukan hanya melibatkan manusia, tapi juga objek dan benda-benda alam lainnya, juga bukan hanya tentang jumlah subjek dan objek yang diteliti, melainkan juga seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek dan objek penelitian tersebut.

Dari pengamatan awal, dijumpai bahwa jumlah karyawan (populasi) di lingkungan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu adalah sebanyak 500 orang dengan distribusi karyawan sebagai berikut :

- a. Karyawan PT. Indonesia Power : 78 orang
- b. Karyawan PT. Cogindo DayaBersama : 160 orang
- c. Karyawan PT. ISS : 262 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2013:81). Sampel yang diambil dari suatu populasi penelitian harus dapat mewakili keseluruhan populasi yang diteliti (representatif).

Dengan populasi sebanyak 500 orang, dan berdasarkan petunjuk pengambilan sampel yang telah diuraikan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, jumlah karyawan yang dijadikan sebagai sampel yakni karyawan PT. Indonesia Power sebanyak 78 responden.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik dari subjek ataupun objek dalam suatu kelompok yang memiliki variasi. Variabel merupakan konsep abstrak yang tidak dapat dipahami secara langsung, sehingga harus dioperasionalkan terlebih dahulu untuk dapat diukur dan dinilai. Langkah operasionalisasi variabel disebut definisi operasional variabel. Rusiadi *et al* (2014:88) mengatakan bahwa,

“Definisi operasional variabel adalah gambaran pengukuran terhadap variabel, dan indikator yang dikembangkan dalam sebuah penelitian, yang memberikan informasi tentang bagaimana teknik pengukuran variabel dalam suatu penelitian.”

Jadi, definisi operasional variabel menjelaskan tentang ruang lingkup variabel penelitian untuk memudahkan proses pengukuran, pengamatan, dan pengembangan alat ukur. Dengan begitu peneliti akan lebih mudah dalam mengobservasi dan mengukur perilaku individu dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertutup, atau dapat juga berbentuk pernyataan-pernyataan

yang harus ditanggapi dengan cara memilih jawaban dengan skala tertentu (Rusiadi *et al*, 2014:88). Konsep abstrak dalam penelitian ini dikonversi ke dalam bentuk operasional dengan menggunakan Skala Likert. Skala penilaian yang digunakan adalah skala penilaian positif yang dimulai dari *Sangat Setuju* (SS) dengan nilai tertinggi yaitu 5, disusul dengan *Setuju* (S) dengan nilai 4, *Netral* (N) dengan nilai 3, *Tidak Setuju* (TS) dengan nilai 2, dan *Sangat Tidak Setuju* (STS) dengan nilai terendah yakni 1.

Operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel Definisi Operasional Variabel di bawah ini.

Tabel 7. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kesehatan (X1)	Keadaan seimbang yang dinamis, yang dipengaruhi oleh faktor genetik, lingkungan dan pola hidup sehari-hari seperti makan, minum, bekerja, berhubungan seks, beristirahat, hingga pengelolaan kehidupan emosional (Santoso & Ranti, 2013:8).	1. Kondisi fisik; 2. Stress kerja; 3. Tingkat kelelahan; dan 4. Kecerdasan intelektual.	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X2)	Kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, kemampuan mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, kemampuan mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, dan kemampuan berempati serta berharap (Goleman, dikutip oleh Nurita, 2012:14)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja; 2. Etika kerja; 3. Sikap kerja; dan 4. Kepuasan kerja. 	Likert
Manajemen (X3)	Suatu ilmu yang mempelajari tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara komprehensif (Fahmi, 2016:2).	<ol style="list-style-type: none"> 1) Risiko kerja; 2) Lingkungan kerja; 3) Iklim kerja; dan 4) Kesempatan berprestasi. 	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan (Ervianto, 2010:35)	1) Kuantitas output; 2) Kualitas output; 3) Jangka waktu; dan 4) Kehadiran.	Likert.

Sumber: Peneliti 2019

F. Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

Uji validitas adalah pengukuran terhadap derajat kesesuaian antara fungsi alat ukur dan penggunaannya untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memang dapat digunakan untuk mengukur objek yang akan diukur. Hal itu harus dilakukan mengingat instrumen yang valid akan menghasilkan pengukuran yang akurat. Hasil uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* setiap butir pernyataan bernilai positif dan lebih dari nilai r kritis (0,30), maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi, berdasarkan analisis faktor tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2013:126).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan untuk mengetahui derajat kepercayaan (reliabilitas) atau tingkat kestabilan instrumen ukur dalam mengukur suatu fenomena. Pengujian terhadap derajat reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach*. Butir pernyataan yang reliabel adalah butir yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2013:138). Jadi, untuk dapat dijadikan sebagai instrumen pengukuran, maka nilai kepercayaan (reliabilitas) dari setiap butir harus melebihi 0,6.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan sebelum pengolahan data dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*residual variable*) memiliki distribusi normal melalui pendekatan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013:228). Distribusi normal adalah distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu, yang digambarkan dengan kurva normal berbentuk simetris dalam grafik Histogram yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows*.

2. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala korelasi antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam sebuah penelitian. Variabel independen yang saling

berkorelasi dalam sebuah penelitian akan menjadi variabel-variabel yang tidak relevan dan tidak akan memberi pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen semacam ini dikenal dengan nama variabel ortogonal. Gejala multikolinieritas dideteksi dengan cara menganalisis nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), yang akan mengungkapkan korelasi di antara dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2013:248).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mendeteksi ketidaksamaan varians dari variabel residual dalam model regresi pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang lulus uji heteroskedastisitas adalah variabel residual yg memiliki nilai varians yang konsisten dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain (homoskedastisitas), sehingga tidak menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan pendekatan analisis grafik *Scatter Plot* yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* (Ghozali, 2013:269).

H. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t atau Uji Parsial dilaksanakan dalam penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (terpisah). Hipotesis yang digunakan untuk keperluan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya, secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya, secara parsial, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengukur derajat signifikansi (*level of significance*) dari pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, ditentukan dengan rumusan di bawah ini:

- a. Terima H_0 dan tolak H_1 : Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, atau nilai sig. t lebih besar dari $\alpha = 5\%$; dan
- b. Tolak H_0 dan terima H_1 : Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, atau nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

2. Uji F (Simultan)

Selain diuji secara terpisah (parsial), peneliti juga harus menguji pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak atau bersama-sama (simultan). Teknik pengujian yang digunakan dalam Uji F sebenarnya sama dengan teknik yang digunakan dalam Uji t, hanya saja dalam Uji F pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji secara bersamaan. Hipotesis yang digunakan untuk keperluan Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya, secara simultan (bersama-sama) variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen; dan

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ artinya, secara simultan (bersama-sama) variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Dan untuk mengukur derajat signifikansi (*level of significance*) dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan formulasi berikut:

- a. Terima H_0 dan tolak H_1 : Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, atau nilai sig. t lebih besar dari $\alpha = 5\%$; dan
- b. Tolak H_0 dan terima H_1 : Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, atau nilai sig. t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ditujukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan rentang nilai mulai dari nol hingga satu. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen akan semakin kuat jika memiliki nilai Koefisien Determinasi yang lebih besar dari nol dan mendekati satu ($0 < R^2 \leq 1$). Nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 1, artinya besarnya pengaruh adalah 100%, yang menunjukkan bahwa fluktuasi variabel dependen benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen yang diteliti, dan tidak ada faktor lain lagi yang mempengaruhinya. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) = 0 mengindikasikan bahwa fluktuasi variabel dependen tidak dipengaruhi oleh variabel independen yang diteliti (pengaruh = 0%).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah singkat perusahaan

1) Pendirian Perusahaan

Indonesia Power merupakan salah satu anak Perusahaan PT PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 3 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PJB I). Pada tanggal 8 Oktober 2000, PT PJB I berganti nama menjadi Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan Perusahaan untuk menjadi Perusahaan pembangkit tenaga listrik independen yang berorientasi bisnis murni.

Kegiatan utama bisnis Perusahaan saat ini yakni focus sebagai penyedia tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik dan sebagai penyedia jasa operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik yang mengoperasikan pembangkit yang tersebar di Indonesia. Selain mengelola Unit Pembangkit, Indonesia Power memiliki 5 Anak Perusahaan, 2 Perusahaan Patungan (Joint Venture Company), 1 Perusahaan Asosiasi, 3 Cucu Perusahaan (Afiliasi dari Anak Perusahaan) untuk mendukung strategi dan proses Bisnis Perusahaan.

Sejak berdiri pada tahun 1995, PT Indonesia Power sebagai anak Perusahaan dari PT PLN (Persero) telah dirancang untuk berperan menjadi solusi pemenuhan kebutuhan pasokan listrik di Indonesia. Melalui keunggulan kompetensi untuk mengoperasikan dan memelihara berbagai jenis Pembangkit Listrik yang bersahabat dengan lingkungan, Indonesia Power selalu memastikan keberlanjutan pasokan energi melalui perbaikan proses secara berkelanjutan dan inovasi dalam berbagai bidang, untuk menjadi perusahaan penyedia energi listrik yang terpercaya.

2) Pembangkit yang dikelola

PT Indonesia Power mengelola 5 Unit Pembangkitan (UP), 12 Unit Jasa Pembangkitan (UJP) serta 3 Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) dan 1 Unit Jasa Pemeliharaan (UJH) Bisnis utama IP adalah pengoperasian pembangkitan tenaga listrik melalui 5 (lima) UP dengan total kapasitas terpasang sebesar 6.473 MW berikut DMN (Daya Mampu Netto) per 1 Mei 2018 adalah:

- a) UP Suralaya berlokasi di ujung barat Pulau Jawa, Provinsi Banten mengelola 7 unit Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang menggunakan batubara sebagai bahan bakar utamanya. Dengan total kapasitas terpasang sebesar 3400 MW menjadikan UP

Suralaya sebagai unit terbesar di Indonesia yang dimiliki PT Indonesia Power.

- b) UP Saguling, berlokasi di Rajamandala, Bandung Barat, Jawa Barat. Terdapat 8 sub unit Pusat Listrik Tenaga Air (PLTA) yang dikelola oleh UP Saguling yaitu PLTA Saguling , PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Cikalong, PLTA Bengkok, PLTA Kracak, PLTA Ubrug dan PLTA Parakankondang dengan total kapasitas terpasang sebanyak 797 MW.
- c) UP Mrica, mengoperasikan Pusat Listrik Tenaga Air (PLTA) yang berlokasi di Banjarnegara Jawa Tengah. Terdapat 15 sub Unit yang dikelola UP Mrica yaitu PLTA Wonogiri, PLTA Sempor, PLTA Wadaslintang, PLTA Kedungombo, PLTA Jelok, PLTA Timo, PLTA Garung, PLTA Ketenger, PLTA Klambu, PLTA Pejengkolan, PLTA Sidorejo, PLTA Tapen, PLTA Siteki dan PLTA Plumbungan dengan total kapasitas terpasang sebesar 310 MW.
- d) UP Semarang, mengoperasikan Pusat Listrik Tenaga Gas (PLTG), Pusat Listrik Tenaga Gas & Uap (PLTGU) dan Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. UP Semarang memiliki total kapasitas sebesar 1409 MW memegang peranan yang penting dalam menjaga keandalan dan mutu sistem kelistrikan Jawa Bali terutama Jawa Tengah.

- e) UP Bali, mengoperasikan 12 unit Pusat Listrik Tenaga Diesel & Gas (PLTDG) berlokasi di Pesanggaran, Denpasar, Bali. Selain itu, UP Bali juga memiliki Pusat Listrik Tenaga Gas (PLTG) yang terletak di 3 sub unit, yaitu Pesanggaran, Pemaron & Gilimanuk. UP Bali memiliki total kapasitas terpasang sebesar 557 MW.

PT Indonesia Power juga mengoperasikan dan memelihara pembangkit dengan total kapasitas terpasang sebesar 6.044 MW melalui 12 Unit Jasa Pembangkitan (UJP) berikut DMN (Daya Mampu Netto) per 1 Mei 2018 adalah:

- a) UJP PLTU Banten 1 Suralaya, Cilegon dengan kapasitas 625 MW
- b) UJP PLTU Banten 2 Labuan, Pandeglang dengan kapasitas 600 MW
- c) UJP PLTU Banten 3 Lontar, Tangerang dengan kapasitas 945 MW
- d) UJP PLTU Jabar 2 Pelabuhan Ratu, Sukabumi dengan kapasitas 1050 MW
- e) UJP PLTU Jawa Tengah Adipala, dengan kapasitas 660 MW
- f) UJP PLTU Pangkalan Susu, Langkat dengan kapasitas 400 MW

- g) UJP PLTGU Cilegon, Serang dengan kapasitas 740 MW
- h) UJP PLTU Barru, Sulawesi Selatan dengan kapasitas 100 MW
- i) UJP PLTU Jeranjang, Lombok Barat dengan kapasitas 75 MW
- j) UJP PLTU Sanggau, Kalimantan Barat dengan kapasitas 14 MW
- k) UJP PLTU Houltecamp, Jayapura dengan kapasitas 20 MW
- l) UJP PLTU Sintang, Kalimantan Barat dengan kapasitas 63 MW

PT Indonesia Power juga memiliki 3 Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) dengan total kapasitas terpasang sebesar 2.289 MW berikut DMN (Daya Mampu Netto) per 1 Mei 2018 adalah:

- a) UPJP Perak-Grati, berlokasi di Pasuruan, Jawa Timur. UPJP Perak Grati mengelola 2 sub unit yaitu Perak & Grati yang mengoperasikan Pusat Listrik Tenaga Gas & Uap (PLTGU) dan Pusat Listrik Tenaga Gas (PLTG) dengan total kapasitas terpasang sebesar 864 MW.
- b) UPJP Priok, berlokasi di pantai utara Jakarta mengelola 14 unit dengan 8 unit PLTGU dan 6 Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) dengan total kapasitas terpasang 1.196,08 MW. UPJP Priok

mengoperasikan 6 unit Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Senayan berkapasitas 16,08 MW yang menjamin pasokan untuk kebutuhan sidang- sidang MPR, serta mengelola jasa O&M milik PLN yaitu PLTGU Priok Blok 3 dengan kapasitas terpasang 740 MW.

- c) UPJP Kamojang, mengelola 7 unit Pembangkit Tenaga Listrik Panas Bumi yang berkapasitas sebesar 375 MW. Pembangkit - pembangkit tersebut dioperasikan oleh 3 Sub Unit yaitu PLTP Kamojang (3 Unit) di Kabupaten Bandung, PLTP Drajat (1 Unit) di Kabupaten Garut dan PLTP Gunung Salak (3 Unit) di Kabupaten Sukabumi. Selain itu UPJP Kamojang juga mengelola jasa O&M milik PLN yaitu PLTP Ulumbu dengan kapasitas terpasang 4 x 2,5 MW.

PT Indonesia Power juga mempunyai bisnis jasa pemeliharaan pembangkit listrik yang diberi nama Unit Jasa Pemeliharaan (UJH) yang berkantor di jalan KS Tubun, Jakarta. IP juga mempunyai anak perusahaan yang bergerak di bidang trading batubara yaitu PT Artha Daya Coalindo. Sedangkan PT Cogindo DayaBersama adalah anak perusahaan IP yang bergerak di bidang co-generation dan energy outsourcing.

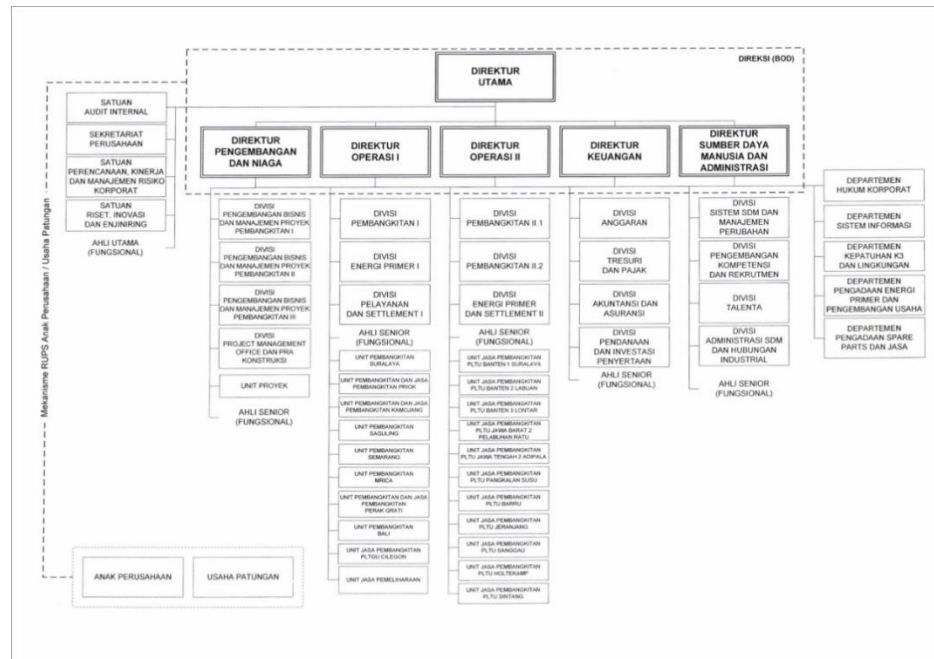
b. Visi dan Misi Perusahaan

Seiring dengan pertumbuhan masyarakat, peningkatan pendidikan dan perkembangan teknologi, listrik telah menjadi bagian yang sangat penting dalam aspek kehidupan kita. Meningkatnya pertumbuhan Indonesia menghasilkan peningkatan dalam permintaan listrik, baik dari kuantitas maupun kualitasnya. Untuk mewujudkan maksud dan tujuan tersebut, PT. Indonesia Power menetapkan visi dan misi perusahaan. Adapun VISI PT. Indonesia Power adalah *“Menjadi perusahaan energi tepercaya yang tumbuh berkelanjutan.”* Sedangkan misinya adalah sebagai berikut: *Menyelenggarakan bisnis pembangkitan tenaga listrik dan jasa terkait yang bersahabat dengan lingkungan.*

2). Struktur Organisasi

Indonesia Power telah melakukan restrukturisasi organisasi yang selaras serta fokus pada eksekusi ekselen dan dapat memenuhi tantangan pengembangan Perusahaan yang berkelanjutan dengan dikeluarkannya Keputusan Direksi 193/K/010/IP/2017 tentang Struktur Organisasi Indonesia Power tanggal 12 Oktober 2017 sebagai berikut:

Gambar 5. Struktur Organisasi Perusahaan



3. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional dan manajemen terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu ini melibatkan 78 sampel, yang diambil dari karyawan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu dengan teknik sampel jenuh. Sampel yang dijadikan responden untuk keperluan pengumpulan data dalam penelitian ini memiliki latar belakang sosial, pendidikan, dan demografi yang berbeda-beda. Selanjutnya responden penelitian disusun dengan format tabulasi berdasarkan karakteristik masing-masing dalam tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 8. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	71	91,03
2	Perempuan	7	8,97
Total Jumlah Responden		78	100

Sumber: Peneliti 2019

Tabel Jenis Kelamin Responden di atas menunjukkan bahwa sampel terbanyak merupakan responden berjenis kelamin laki-laki (lebih dari 90%). Kondisi ini menjelaskan jenis pekerjaan di lingkungan Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu sebagian besarnya adalah pekerjaan yang lebih cocok dikerjakan oleh laki-laki dan hanya sebagian kecilnya saja yang dapat dikerjakan oleh pekerja-pekerja dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 9. Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 25	13	16,67
2	26 – 30	37	47,44
3	31 – 35	17	21,79
4	36 – 40	6	7,69
5	41 – 45	3	3,85
6	> 45	2	2,56
Total Jumlah Responden		78	100

Sumber: Peneliti 2019

Dari Tabel Usia Responden terlihat bahwa responden dengan rentang usia 26 hingga 30 tahun menempati hampir separuh ruang sampel (37 orang), dan

responden dengan usia di atas 40 tahun merupakan sampel minoritas, yang hanya menempati 6,41% ruang sampel atau sebanyak 5 orang.

Tabel 10. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	3	3,85
2	Diploma 1	1	1,28
3	Diploma 3	44	56,41
4	Strata 1	30	38,46
Total Jumlah Responden		78	100

Sumber: Peneliti 2019

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan bukan hanya menunjukkan posisi atau jabatan mereka, tapi juga merepresentasikan kecerdasan mereka dalam mempelajari dan mengamati pekerjaan beserta lingkungan kerja dan orang-orang yang terlibat di dalamnya. Dengan melibatkan responden yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, diharapkan kuesioner mampu mengungkapkan fenomena yang sebenarnya terjadi dalam populasi yang sedang diteliti. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini memiliki rentang pendidikan mulai dari tingkat sekolah menengah hingga perguruan tinggi. Meskipun jumlah responden dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat dan Diploma 1 hanya sedikit, akan tetapi jumlah tersebut sudah representatif karena dari seluruh karyawan di Unit Jasa Pembangunan Pangkalan Susu hanya mereka yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat dan Diploma 1.

Tabel 11. Faktor Demografi

No	Asal Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sumatera Utara	20	25,64
2	Pulau Sumatera	14	17,95
3	Pulau Jawa	44	56,41
Total Jumlah Responden		78	100

Sumber: Peneliti 2018

Faktor demografi dapat mengungkapkan karakter masing-masing responden serta cara pandang mereka terhadap pekerjaan mereka dan orang-orang yang terlibat di dalamnya. Faktor demografi yang diambil adalah tanah kelahiran dan tempat para pekerja berasal, yang dibagi menjadi wilayah Sumatera Utara (meliputi seluruh Kabupaten/Kota di dalamnya), Pulau Sumatera (yang meliputi seluruh provinsi di Pulau Sumatera, selain Provinsi Sumatera Utara), dan Pulau Jawa (meliputi seluruh Provinsi di dalamnya). Ternyata, meskipun Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu berada di Pulau Sumatera, dari faktor geografis, responden yang berasal dari Pulau Jawa merupakan sampel mayoritas yang menempati lebih dari separuh ruang sampel. Dengan responden dengan latar belakang sosial yang cukup variatif, seperti sampel dalam penelitian ini, diharapkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat terungkap dengan sebenar-benarnya.

Setelah seluruh data untuk masing-masing variabel terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap kualitas data dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Hasil penelitian yang memiliki validitas eksternal

tinggi adalah yang dihasilkan oleh sampel penelitian yang representatif, instrumen penelitian yang valid dan reliabel, teknik pengumpulan data yang benar, dan teknik analisis data yang digunakan secara tepat.

Hasil Uji Validitas terhadap butir-butir pernyataan untuk seluruh variabel penelitian ditampilkan dalam tabel-tabel di halaman berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel X1

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kesehatan 1	10,31	3,489	,432	,727
Kesehatan 2	10,23	3,634	,447	,717
Kesehatan 3	10,29	2,808	,671	,582
Kesehatan 4	10,40	3,074	,565	,651

Sumber: Peneliti 2019

Hasil Uji Validitas terhadap butir-butir pernyataan kuesioner dianalisis menggunakan Tabel Item-Total Statistics yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*. Adapun nilai validitas untuk setiap butir pernyataan direpresentasikan oleh data-data pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Pada tabel di atas, terlihat jelas bahwa angka-angka dalam kolom tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r kritis (r hitung > 0,30). Dengan demikian, Uji Validitas terhadap butir-butir pernyataan dalam

kuesioner untuk Variabel Kesehatan (X1) terbukti valid. Artinya, kuesioner tersebut adalah instrumen yang tepat untuk dijadikan sebagai alat pengumpul data.

Selanjutnya, hasil Uji Validitas terhadap seluruh butir pernyataan dalam kuesioner pengumpul data Variabel Kecerdasan Emosional, sebagai variabel independen kedua dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel X2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kecerdasan 1	12,14	6,460	,437	,775
Kecerdasan 2	11,60	5,359	,583	,705
Kecerdasan 3	11,67	4,874	,589	,708
Kecerdasan 4	11,36	5,558	,703	,652

Sumber: Peneliti 2019

Nilai hasil Uji Validitas yang ditunjukkan dalam Kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel di atas mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X2) terbukti valid, dengan nilai yang lebih besar dari nilai r kritis.

Adapun hasil Uji Validitas terhadap seluruh butir pernyataan dalam kuesioner pengumpul data Variabel Manajemen, sebagai variabel independen ketiga dalam penelitian ini, disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 14. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel X3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Manajemen 1	10,41	4,531	,470	,742
Manajemen 2	10,29	3,795	,615	,666
Manajemen 3	10,27	3,628	,586	,682
Manajemen 4	10,29	3,665	,556	,700

Sumber: Peneliti 2019

Nilai hasil Uji Validitas yang ditunjukkan dalam Kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel di atas mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan untuk Variabel Manajemen (X3) terbukti valid, dengan nilai yang lebih besar dari nilai r kritis.

Sedangkan hasil Uji Validitas terhadap seluruh butir pernyataan dalam kuesioner pengumpul data untuk Variabel Produktivitas Karyawan, sebagai satu-satunya variabel dependen penelitian, disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas 1	10,28	3,738	,560	,753
Produktivitas 2	9,91	4,031	,352	,862
Produktivitas 3	9,91	3,304	,764	,651
Produktivitas 4	9,90	3,236	,768	,646

Sumber: Peneliti 2019

Nilai hasil Uji Validitas yang ditunjukkan dalam Kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel di atas mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan untuk Variabel Produktivitas Karyawan (Y) terbukti valid, dengan nilai yang lebih besar dari nilai r kritis.

Uji Validitas merupakan pengukuran terhadap akurasi instrumen pengumpul data (*instrument accuracy test*). Pengujian ini menunjukkan derajat akurasi (*degree of accuracy*) antara data yang sebenarnya dengan data yang dikumpulkan peneliti. Selain pengujian terhadap tingkat akurasinya, instrumen

pengukuran juga harus diuji konsistensi dan stabilitas hasil ukurnya. Pengujian terhadap konsistensi instrumen pengumpul data dikenal dengan nama Uji Reliabilitas. Sugiyono (2008:268) menyatakan bahwa instrumen penelitian yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang konsisten pada saat ketika digunakan oleh dua orang peneliti atau lebih untuk meneliti objek yang sama, termasuk juga instrumen penelitian yang menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan oleh satu orang peneliti untuk meneliti objek penelitian yang sama dalam waktu yang berbeda.

Uji Reliabilitas terhadap instrumen pengumpul data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows* melalui pengolahan data yang dikumpulkan dengan teknik distribusi kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Alpha Cronbach* terhadap Tabel *Reliability Statistics* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for Windows* dengan ketentuan bahwa nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* harus lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2009). Selanjutnya, hasil Uji Reliabilitas terhadap setiap kuesioner untuk masing-masing variabel penelitian dirangkum dalam Tabel Statistik Uji Reliabilitas di halaman berikut.

Tabel 16. Statistik Uji Reliabilitas

Variables		Number of Items	Cronbach's Alpha
X1	Kesehatan	4	0,768
X2	Kecerdasan Emosional	4	0,756
X3	Manajemen	4	0,735
Y	Produktivitas Karyawan	4	0,788

Sumber: Peneliti 2019

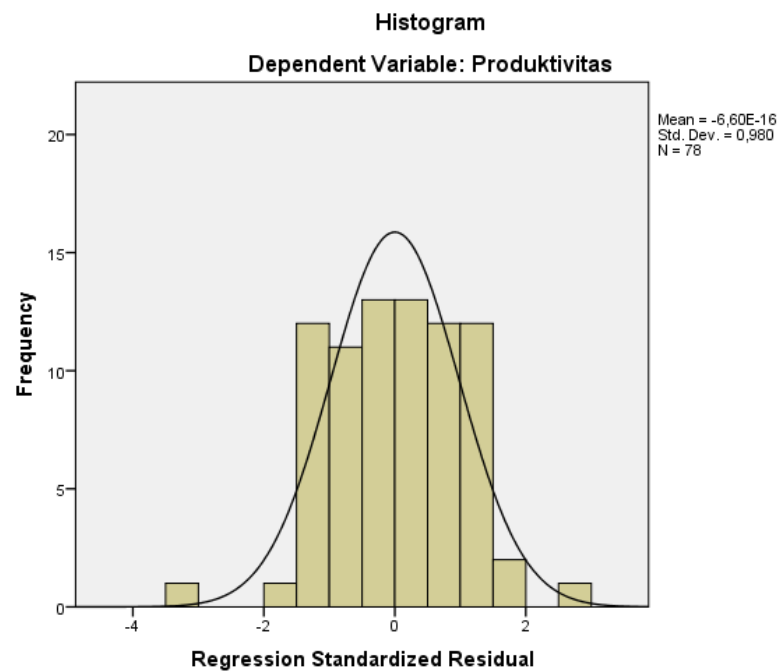
Hasil Uji Reliabilitas pada kolom *Cronbach's Alpha*, yang menampilkan nilai di atas standard dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran variabel penelitian merupakan instrumen-instrumen yang reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji Asumsi Klasik yang diimplementasikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji Normalitas, yang dilakukan untuk mengetahui distribusi variabel residual. Apabila variabel residual terdistribusi secara normal, maka model regresi dianggap valid dengan jumlah sampel yang ada (Ghozali, 2009). Distribusi variabel residual yang tidak normal pada data primer biasanya disebabkan oleh kesalahan memilih objek penelitian, kesalahan menentukan jumlah sampel, kesalahan input data, atau perbedaan ekstrim antar data. Sedangkan pada kasus data sekunder, normalitas data terjadi karena ada data yang

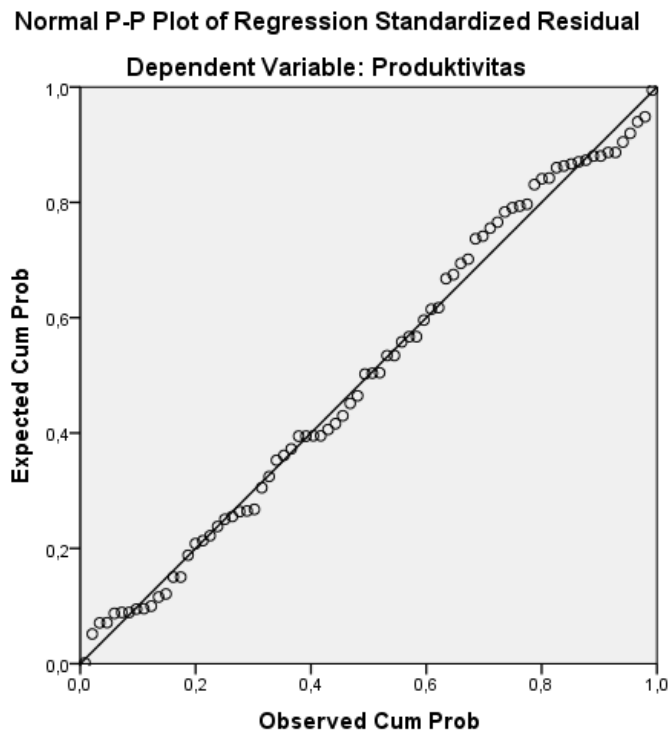
nilainya sangat berbeda dengan nilai rata-rata dari keseluruhan data (Rusiadi *et al*, 2014:149). Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis grafik Histogram dan grafik *Normal Probability Plot* (Normal P – P Plot) yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*;



Gambar 8. Grafik Histogram

Sumber: Peneliti, 2019

Grafik Histogram dengan garis kurva normal berbentuk lonceng simetris di tengah bidang grafik, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di atas, merupakan ilustrasi model regresi yang bernilai valid. Artinya, data-data telah terdistribusi secara normal dan sampel yang diambil serta jumlahnya-pun representatif. Dengan demikian, hasil penelitian nantinya dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.



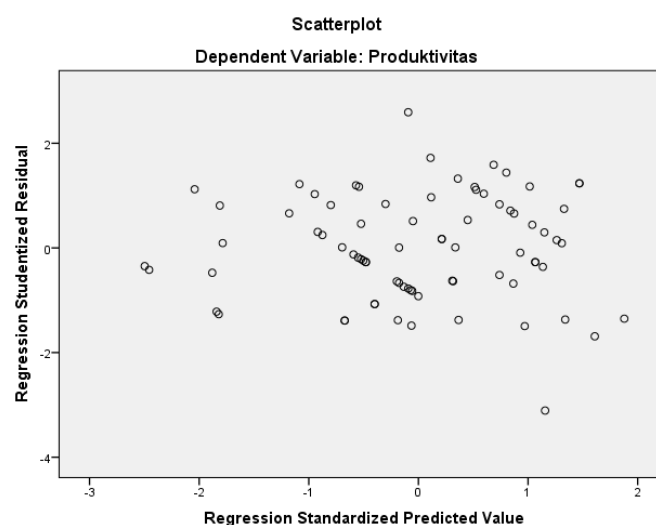
Gambar 9. Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Peneliti, 2019

Garis diagonal pada Grafik *Normal Probability Plot* adalah garis distribusi normal, sedangkan titik-titik *plotting* dalam grafik adalah distribusi kumulatif data penelitian yang sebenarnya. Titik-titik *plotting* yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Merujuk pada ketentuan tersebut dan berdasarkan grafik di atas, maka data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Artinya, jumlah sampel yang diambil telah sesuai dan karakteristik dari sampel-sampel tersebut juga telah mewakili keseluruhan populasi (representatif).

- b. Uji Heteroskedastisitas, yang dilakukan untuk menganalisis varians dari variabel residual. Instrumen penelitian akan menghasilkan model regresi yang baik apabila terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Pada umumnya, masalah heteroskedastisitas diatasi dengan cara memodifikasi variabel independen, baik mengganti ataupun membuang variabel yang memiliki nilai korelasi yang tinggi, atau menambah jumlah observasi.

Metode yang digunakan untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan analisis grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*. Metode ini dilakukan dengan menganalisis persebaran titik-titik *plotting* dalam grafik. Ketidakhadiran masalah heteroskedastisitas ditunjukkan oleh titik *plotting* yang menyebar secara acak di sekitar titik nol dan tidak berkumpul di satu bagian grafik atau membentuk pola tertentu.



Gambar 10. Grafik *Scatterplot*

Sumber: Peneliti, 2019.

Titik-titik *plotting* yang ditampilkan dalam grafik di atas tersebar secara acak, tidak berkumpul di salah satu bidang grafik, dan juga tidak membentuk pola apapun. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

- c. Uji Multikolinieritas, yang dilakukan untuk mendeteksi korelasi antara satu variabel independen dengan variabel independen lain. Korelasi antar variabel independen akan mendorong diterimanya hipotesis nol dan ditolaknya hipotesis alternatif. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan cara menganalisis Tabel *Coefficients^a* yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*. Model regresi dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas apabila menghasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dengan *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 (Ghozali, 2009).

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kesehatan	,774	,727	,641	,729	1,372
	Kecerdasan Emosional	,460	,022	,013	,657	1,523
	Manajemen	,247	,271	,170	,885	1,129
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Sumber: Peneliti, 2019.

Tabel di atas merupakan potongan yang diambil dari Tabel *Coefficients^a* yang dihasilkan dari pengolahan data yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows*. Analisis masalah multikolinieritas dilakukan pada kolom *Collinearity Statistics*. Dalam kolom yang terbagi menjadi dua tersebut ditampilkan nilai-nilai *Tolerance* yang jauh lebih besar dari 0,1 dan VIF yang jauh lebih kecil dari 10. Dengan demikian, Variabel Kesehatan (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Manajemen (X3) tidak berkorelasi satu sama lain. Jadi, model regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

5. Regresi Linier Berganda

Setelah seluruh variabel penelitian lulus Uji Asumsi Klasik, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Uji Hipotesis yang pertama adalah analisis regresi linier. Mengingat penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen, yakni Kesehatan (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Manajemen (X3), maka analisis regresi linier yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*). Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3$$

Dimana: Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Independen Kesatu

X_1 = Variabel Independen Kesatu

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Independen Kedua

X_2 = Variabel Independen Kedua

β_3 = Koefisien Regresi Variabel Independen Ketiga

X_3 = Variabel Independen Ketiga

Persamaan regresi di atas diselesaikan dengan menggunakan bantuan Tabel Koefisien Regresi yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS *for Windows*. Pengolahan data yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner menghasilkan tabel berikut ini.

Tabel 18. Koefisien Regresi

Coefficients^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-,184	1,350	
Kesehatan	,794	,087	,751
Kecerdasan Emosional	,013	,070	,016
Manajemen	,174	,072	,181

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Peneliti 2019

Setelah seluruh nilai yang relevan dalam Tabel Koefisien Regresi dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = - 0,184 + 0,794 X_1 + 0,013 X_2 + 0,174 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas, setelah seluruh nilai dimasukkan, adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai dari seluruh variabel independen (Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen) tidak berubah atau konstan maka nilai dari variabel dependen (Produktivitas Karyawan) dalam periode selanjutnya akan menurun sebesar 0,184 satuan;

- b. Jika Variabel Kesehatan (X_1) ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka hal itu akan memicu peningkatan Variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,794 satuan pada periode berikutnya;
- c. Jika Variabel Kecerdasan Emosional (X_2) ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka Variabel Produktivitas Karyawan (Y) akan turut mengalami peningkatan sebesar 0,013 satuan pada periode berikutnya; dan
- d. Jika Variabel Manajemen (X_3) ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka Variabel Produktivitas Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,174 satuan pada periode berikutnya.

Langkah selanjutnya adalah Analisis Korelasi *Pearson* yang dilakukan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel independen (Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen) dengan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Pengukuran ini dilakukan dengan cara melakukan analisis terhadap Tabel Korelasi *Pearson* yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan mempergunakan aplikasi *SPSS for Windows*.

Tabel 19. Korelasi Pearson

Correlations					
		Produktivitas	Kesehatan	Kecerdasan	Manajemen
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,774	,460	,247
	Kesehatan	,774	1,000	,513	,080
	Kecerdasan	,460	,513	1,000	,323
	Manajemen	,247	,080	,323	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	,000	,000	,015
	Kesehatan	,000	.	,000	,242
	Kecerdasan	,000	,000	.	,002
	Manajemen	,015	,242	,002	.
N	Produktivitas	78	78	78	78
	Kesehatan	78	78	78	78
	Kecerdasan	78	78	78	78
	Manajemen	78	78	78	78

Sumber: Peneliti 2019.

Analisis Korelasi Pearson dilakukan dengan dengan cara menilai besar korelasi yang ditunjukkan dalam baris *Pearson Correlation*. Adapun rentang penilaiannya adalah 0 hingga 1, dimana angka 0 menunjukkan ketiadaan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan angka 1 menunjukkan korelasi yang sempurna antara keduanya. Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel independen (Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen) memiliki korelasi yang cukup tinggi dengan variabel dependen (Produktivitas Karyawan). Manajemen (Variabel X3) merupakan variabel dengan

nilai korelasi yang paling rendah (hanya 0,247), sedangkan Kesehatan (Variabel X1) adalah variabel yang memiliki nilai korelasi paling tinggi di antara ketiga variabel independen yang diteliti, yakni 0,774. Adapun taraf signifikansi (*level of significance*) dari korelasi antar variabel yang ditampilkan dalam tabel di atas, mengafirmasi pengaruh yang sangat signifikan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai Sig. yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

Pengujian hipotesis penelitian selanjutnya adalah pengujian pengaruh dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dalam dua langkah, yaitu:

- a. Uji t, yang dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing Variabel X terhadap Variabel Y secara terpisah atau parsial; dan
- b. Uji F, yang dilakukan untuk mengukur pengaruh seluruh Variabel X terhadap Variabel Y secara bersama-sama atau simultan. Sesuai dengan namanya, Uji F hanya diterapkan dalam penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel independen ($X > 1$).

Uji t dilakukan dengan cara menganalisis hasil perhitungan nilai t dan taraf signifikansinya (*level of significance*) dengan bantuan Tabel *Coefficients^a* yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows*. Ketentuan yang digunakan dalam Uji t adalah sebagai berikut:

1. Menerima Hipotesis Nol (H_0) dan menolak Hipotesis Penelitian (H_1) apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$) dengan taraf signifikansi yang lebih besar dari 5% (Sig. $> 0,05$); dan

2. Menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Penelitian (H_1) apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung $>$ t tabel) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 5% (Sig. $<$ 0,05).

Untuk mendapatkan nilai t tabel, maka harus diketahui derajat kebebasannya (*degree of freedom*) terlebih dahulu. Derajat kebebasan (df) diperoleh dari jumlah observasi (n) dikurangi jumlah variabel (k). Dari perhitungan tersebut, diperoleh nilai df sebesar 74 ($df = 78 - 4$). Melalui Uji Dua Pihak dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 74$, maka diperoleh t tabel sebesar 1,993. Sedangkan nilai t hitung diperoleh dari pengolah data menggunakan aplikasi SPSS *for Windows*, yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 20. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-,136	,892
Kesehatan	9,108	,000
Kecerdasan Emosional	,189	,851
Manajemen	2,421	,018
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan		

Sumber: Peneliti 2019

Hasil pengujian pengaruh dari masing-masing variabel independen (Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen) terhadap variabel dependen

(Produktivitas Karyawan) secara parsial dengan ketentuan dan bantuan tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung dari variabel Kesehatan (X1) adalah sebesar 9,108 dengan taraf signifikansi 0,000. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari 1,993 dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial kesehatan karyawan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas kerjanya;
- b. Nilai t hitung dari variabel Kecerdasan Emosi (X2) adalah sebesar 0,189 dengan taraf signifikansi 0,851. Dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari 1,993 dan taraf signifikansi yang lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, secara parsial kecerdasan emosional karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerjanya; dan
- c. Nilai t hitung dari variabel Manajemen (X3) adalah sebesar 2,421 dengan taraf signifikansi 0,018. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari 1,993 dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial manajemen perusahaan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil Uji t atas pengaruh dari Variabel Kesehatan (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Manajemen (X3) terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y) dituangkan ke dalam tabel di halaman berikut.

Tabel 21. Kesimpulan Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Level of Significance	α	Kesimpulan
Kesehatan	9,108	1,993	0,000	0,05	Tolak H_0 Terima H_1
Kecerdasan Emosional	0,189	1,993	0,851	0,05	Terima H_0 Tolak H_1
Manajemen	2,421	1,993	0,000	0,018	Tolak H_0 Terima H_1
Hipotesis: H_0 : T Hitung < T Tabel dan Sig. > 0,05 H_1 : T Hitung > T Tabel dan Sig. < 0,05					

Sumber: Peneliti, 2019.

Selain diuji secara terpisah (parsial), seluruh variabel independen dalam penelitian ini juga diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Uji F dilakukan dengan cara menganalisis nilai F hitung dan taraf signifikansi dalam Tabel ANOVA^a yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan aplikasi *SPSS for Windows*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Menerima Hipotesis Nol (H_0) dan menolak Hipotesis Penelitian (H_1) apabila nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$) dengan taraf signifikansi yang lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (Sig. > 0,05); dan
- b. Menolak Hipotesis Nol (H_0) dan menerima Hipotesis Penelitian (H_1) apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (Sig. < 0,05).

Adapun hasil pengolahan data untuk keperluan Analisis Fisher atau Uji F dituangkan ke dalam tabel di bawah ini.

Tabel 22. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	289,690	3	96,563	42,624	,000 ^b
	Residual	167,643	74	2,265		
	Total	457,333	77			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Manajemen, Kecerdasan Emosional, Kesehatan						

Sumber: Peneliti 2018

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 42,624 dengan *level of significance* (Sig.) = 0,000. Sedangkan nilai F tabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 74$ dan $\alpha = 5\%$ adalah 2,73. Dengan nilai F hitung yang jauh lebih besar dari nilai F tabel ($42,624 > 2,73$) dan nilai sig. yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,005$), maka kesimpulannya adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Artinya, secara simultan kesehatan dan kecerdasan emosional karyawan serta manajemen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

Pengujian hipotesis terakhir adalah Uji Koefisien Determinasi, yang dilakukan untuk mengukur kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah penelitian. Rentang penilaian yang digunakan adalah 0 yang merepresentasikan ketiadaan pengaruh (0%) sampai dengan 1 yang merepresentasikan pengaruh yang absolut (100%). Uji Koefisien Determinasi dilakukan dengan cara menganalisis Tabel Model *Summary*^a yang dihasilkan dari pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS *for Windows*.

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	,796 ^a	,633	,619	1,505	,633	42,624	,000
a. Predictors: (Constant), Manajemen, Kecerdasan Emosional, Kesehatan							
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan							

Sumber: Peneliti

Jika penelitian menggunakan *single regression* (analisis regresi linier sederhana), maka analisis Uji Koefisien Determinasi dilakukan terhadap nilai pada kolom *R Square*. Namun apabila penelitian menggunakan *multiple regression* (analisis regresi linier berganda), maka analisis dilakukan terhadap nilai yang ditunjukkan dalam kolom *Adjusted R Square*. Mengingat jumlah

variabel independen yang lebih dari satu dan mengharuskan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, maka nilai hasil Uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini adalah 0,619. Artinya, produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu 61,9% dipengaruhi oleh kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen perusahaan. Sedangkan sisanya (38,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kesehatan terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, secara parsial, kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, Sumatera Utara.

Penelitian ini hanya melibatkan empat elemen yang mempengaruhi kesehatan, yakni kondisi fisik, stress kerja, tingkat kelelahan, dan kecerdasan intelektual. Keempat elemen tersebut, melampaui elemen yang lainnya, diyakini sebagai elemen yang paling dibutuhkan dalam bidang pekerjaan yang ada di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu. Kondisi fisik yang prima sangat dibutuhkan pada saat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan lapangan, terutama di medan yang sulit dijangkau dan di bawah tekanan cuaca yang ekstrim. Apalagi sebagian besar pekerjaan di Unit Jasa Pembangkitan memang tidak dapat ditunda. Penundaan, sesingkat apapun, dapat berakibat fatal. Karyawan dengan kondisi fisik yang prima, baik dari segi kuantitas (memiliki tinggi dan berat badan

yang ideal) maupun kualitas (memiliki stamina dan tenaga yang kuat); karyawan yang mampu mengelola dan mengatasi stress kerja dengan baik; karyawan yang mampu bekerja dengan durasi yang panjang (tidak mudah lelah); dan karyawan yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, akan selalu menunjukkan performa yang baik dan mampu bekerja dengan produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat elemen kesehatan tersebut merupakan pemberi kontribusi yang sangat signifikan kepada tingkat produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, secara parsial, kecerdasan emosional karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, Sumatera Utara.

Penelitian ini hanya melibatkan empat elemen yang diyakini paling mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, yakni disiplin kerja, etika kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan indikator dari kecerdasan karyawan secara emosional; karyawan yang menuruti terlalu emosinya akan cenderung bersikap tidak disiplin dan bertingkah seenaknya. Cara karyawan bertingkah laku dan memperlakukan pekerjaan beserta orang-orang yang terlibat di dalamnya juga merupakan indikator dari kecerdasan emosionalnya; tanpa kecerdasan emosional, dia tidak akan memiliki etika dan memperlakukan

pekerjaan serta rekan-rekan kerjanya dengan tidak sewajarnya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya juga turut mempengaruhi kecerdasan emosionalnya; dengan kepuasan kerja karyawan akan semakin cerdas secara emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan ternyata tidak mempengaruhi produktivitas kerjanya. Kondisi ini tidak mengejutkan, karena pekerjaan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, yang mayoritas adalah pekerjaan lapangan, tidak terlalu membutuhkan kecerdasan emosional. Kedisiplinan karyawan hanya diukur dari ketepatan waktu penanganan dan penyelesaian pekerjaan, bukan pada kepatuhannya terhadap peraturan institusi yang konservatif. Etika kerja karyawan juga hanya diukur dari tingkat kehati-hatian dan ketelitiannya dalam menangani dan menyelesaikan pekerjaannya. Selama pekerjaannya diselesaikan tanpa membahayakan diri dan rekannya, maka etika kerja tidak terlalu berpengaruh di dalamnya. Sikap karyawan, baik terhadap atasan, rekan, maupun bawahan, juga tidak menjadi perkara yang prinsipil. Pekerjaan lapangan dengan resiko tinggi justru menghapus batasan antara atasan dengan bawahan, sehingga sikap kerja bukan dinilai dari bagaimana mereka memperlakukan atasan ataupun bawahan mereka, tapi dari kepatuhan mereka mendengarkan instruksi dari atasan. Dari keempat elemen kecerdasan emosional, kepuasan kerja merupakan elemen yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan temuan tersebut, maka sangat masuk akal apabila kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, Sumatera Utara.

3. Pengaruh Manajemen terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, secara parsial, manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, Sumatera Utara.

Penelitian ini hanya melibatkan empat elemen yang diyakini paling mempengaruhi manajemen, yakni risiko kerja, lingkungan kerja, iklim kerja, dan kesempatan berprestasi. Tingkat risiko kerja, kondisi lingkungan kerja, atmosfer iklim kerja, dan pemberian kesempatan untuk berprestasi kepada karyawan di sebuah perusahaan tentunya akan mempengaruhi bentuk dan karakter manajemen perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu mengelola risiko kerja, termasuk penanganan pada saat dan pasca terjadinya risiko kerja terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Lingkungan kerja yang tidak monoton, baik tempat maupun suasananya, memberikan inspirasi dalam setiap permasalahan yang muncul di lapangan. Iklim kerja yang hangat dengan suasana kekeluargaan yang terbangun di antara karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu memberi kontribusi yang luar biasa dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Lalu, kesempatan berprestasi yang diberikan oleh PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu kepada setiap karyawannya, menjadi media pencerahan yang memotivasi karyawan untuk selalu berbenah dan meningkatkan kualitas diri agar dapat bekerja dengan produktif.

4. Pengaruh Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa, secara simultan, kesehatan dan kecerdasan emosional karyawan serta manajemen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, Sumatera Utara.

Kombinasi yang apik dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini ternyata membuahkan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu. Kombinasi ini berhasil menutupi kelemahan kecerdasan emosi karyawan yang tidak mampu memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kesehatan karyawan yang prima dan didukung oleh keandalan manajemen mengelola perusahaan merupakan kompensasi positif bagi kekosongan yang tidak dapat diisi oleh kecerdasan emosional karyawan. Meski secara parsial kecerdasan emosional karyawan tidak membawa pengaruh yang signifikan, namun ketika digandengkan dengan kesehatan karyawan dan manajemen perusahaan, ternyata ketiganya mampu memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, Sumatera Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu. Bukan hanya itu, kesehatan ternyata juga terbukti sebagai variabel yang paling signifikan mempengaruhi produktivitas mereka. Jika Variabel Kesehatan (X_1) ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka hal itu akan memicu peningkatan Variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,794 satuan pada periode berikutnya. Mayoritas pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik dan performa intelektualitas merupakan kondisi yang memperkuat kesimpulan ini. Karenanya, dengan kesehatan, produktivitas karyawan akan tetap terjaga.
2. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, mengingat pekerjaan lapangan sama sekali tidak dipengaruhi oleh etika dan sikap. Jika Variabel Kecerdasan Emosional (X_2) ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka Variabel Produktivitas Karyawan (Y) akan turut mengalami peningkatan sebesar 0,013 satuan pada periode berikutnya. Etika dan sikap hanya berlaku bagi karyawan-karyawan yang bekerja di belakang meja dan selalu berhadapan dengan manusia lain, baik dalam wujud atasan, bawahan, dan rekan sekerja, maupun pelanggan.

3. Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu. Hal itu dikarenakan manajemen merupakan jembatan yang menghubungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Jika Variabel Manajemen (X_3) ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka Variabel Produktivitas Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,174 satuan pada periode berikutnya. Mempertimbangkan posisinya yang sangat vital, manajemen perusahaan juga memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu.
4. Secara simultan terdapat pengaruh kesehatan, kecerdasan emosional, dan manajemen terhadap produktivitas karyawan PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu. Jika nilai dari seluruh variabel independen (Kesehatan, Kecerdasan Emosional, dan Manajemen) tidak berubah atau konstan maka nilai dari variabel dependen (Produktivitas Karyawan) dalam periode selanjutnya akan menurun sebesar 0,184 satuan;

B. Saran

1. Mengingat kesehatan karyawan merupakan aspek yang paling dominan dalam mendongkrak produktivitas karyawan di PT. Indonesia Power Unit Jasa Pembangkitan Pangkalan Susu, maka disarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih pada seluruh aspek yang mendukung kesehatan karyawan. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, perlengkapan dan sarana olahraga, serta penetapan jam kerja yang proporsional, pelaksanaan

Family/Employee Gathering secara berkala dan jam istirahat yang berkesinambungan.

2. Mempertimbangkan pentingnya disiplin, sikap, dan etika dalam bekerja, meski tidak signifikan pengaruhnya, perusahaan disarankan untuk selalu mengingatkan karyawan-karyawan *outdoor* agar dapat bersikap lebih santun kepada setiap personil di lingkungan kerja, mulai dari bawahan hingga atasan. Pelaksanaan pelatihan *Spiritual Quotient* untuk seluruh pegawai untuk meningkatkan kualitas pengendalian diri dan pengendalian emosional. Satu hal yang harus diingat, profesionalisme bukan hanya berandalkan pada skill dan etos kerja, tapi juga pada kualitas kepribadian karyawan.
3. Manajemen perusahaan disarankan untuk memberikan beban kerja dengan rasio yang masuk akal terhadap kompetensi dan waktu yang disediakan, termasuk juga risiko kerja yang menyertainya. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk sering memberikan pelatihan, *on-job* ataupun *off-the-job*, sehingga ilmu dan pengetahuan karyawan selalu *ter-upgrade*. Pengetahuan dan kecakapan karyawan, didukung dengan jaminan kesejahteraan, tentu akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.
4. Secara simultan perusahaan wajib secara berkesinambungan untuk melaksanakan pelatihan dan pemenuhan kebutuhan aspek-aspek psikologis pegawai untuk tetap dapat mempertahankan produktivitasnya agar terus mencapai performa yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

- Akmal, Mutaroh, Zely Indahaan, Widhawati N. Sekat Sari, dan Rose Kusumaningratri. 2016. *Ensiklopedi Kesehatan untuk Umum*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Statistik Indonesia 2018*. Jakarta: CV. Dharmaputra.
- Bjorklund, David F. 2000. *Children's Thinking: Developmental function and Individual differences*, Third Edition. Belmont: Wadsworth.
- Brook, Robert H. 2015. *Redefining Health Care System*. Santa Monica, California: The Rand Corporation.
- Colman, Andrew. 2008. *A Dictionary of Psychology*, Third Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Eli Tanya, Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Djohanputro, Bramantyo. 2012. *Manajemen Risiko Korporat Terintegrasi: Panduan Penerapan dan Pengembangan*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Ervianto, Wulfram I. 2010. *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Andi.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2014. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa oleh Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel. 2015. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Gunawan, Adi W. 2005. *Born to be a Genius*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hanafi, Mamduh M. 2012. *Manajemen Resiko*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2 Cetakan Ke-18. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Haryanto. 2005. *Kekuasaan Elit: Suatu Bahasan Pengantar*, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Politik Lokal dan Otonomi daerah, Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hornby, Albert Sidney. 2008. *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Eleventh Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Keraf, A. Sonny. 2000. *Etika Bisnis: Tuntunan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan Buku Kesatu. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuswandi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

- Microsoft Corporation. 2005. *Microsoft Encarta 2005: Reference Library Premium*. Redmond: Microsoft Corporation.
- Mississauga. 2012. *A Review of Mechanisms, Outcomes, and Measurement of Fatigue at Work: The Toronto Workshop*. Ontario: CRE-MSD.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press (UI-Press).
- Mu'rifah. 2007. *Materi Pokok Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Naim, Ngainun. 2017. *Character Building: Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu & Pembentukan Karakter Bangsa*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2011. *Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurmianto, Eko. 2004. *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Kedua Cetakan Kesatu. Surabaya: Guna Widya.
- Pareno, Sam Abede. 2002. *Etika Bisnis Wirausaha Muslim: Suatu Arah Pandang*. Surabaya: Papyrus.
- Resing, W. and P. Drenth. 2007. *Intelligence: Knowing and Measuring*. Amsterdam: Nieuwezijds.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-16, Alih Bahasa oleh Ratna Saraswati. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan: Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.

- Sajoto, Mochamad. 2009. *Pembinaan Kondisi Fisik dalam Olahraga*. Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (PPLPTK).
- Santoso, Soegeng dan Anne Lies Ranti. 2013. *Kesehatan dan Gizi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Keenam, Alih Bahasa oleh Yati Sumiharti dan Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyawati, Maurits Lintje. 2013. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Setyobroto, Sudiby. 2004. *Psikologi: Suatu Pengantar*, Edisi Kedua, Jakarta: Percetakan Solo.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Snell, Scott and George Bohlander. 2013. *Principles of Human Resource Management*, International Edition. Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Stenberg, R.J. and Alan M. Slater. 2000. *The Organizational of Visual Perception in Early Infancy*. New York: Cambridge University Press.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo Indriyo. 2008. *Manajemen Produksi*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps (K).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swansburg, Russel C. dan Laurell J. Swansburg. 2007. *Pengembangan Staff Keperawatan: Suatu Komponen Pengembangan SDM*. Jakarta: EGC.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry, George R. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Alih Bahasa oleh G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walgito, Bimo. 2011. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Werther, William B. and Keith Davis. 2006. *Personnel Management and Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu: Teknik Analisis untuk Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Guna Widya.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

World Health Organization. 2006. *Constitution of the World Health Organization*, Forty-fifth Edition, Supplement, October 2006. Geneva: WHO.

II. Jurnal

- Ary Rahmady Pratama dan Dwi Retno Andriani, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh Di Ptpn Xii (Persero) Kebun Wonosari*. Universitas Brawijaya, Malang 65145, Indonesia
- Andi Pettarani, Herman, Sjahrudin, Abd. Mansyur Mus.2018. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Huber, Machteld, J André Knottnerus, Lawrence Green, Henriëtte van der Horst, Alejandro R Jadad, Daan Kromhout, Brian Leonard, Kate Lorig, Maria Isabel Loureiro, Jos W. M. van der Meer, Paul Schnabel, Richard Smith, Chris van Weel, and Henk Smid. 2011. *How Should We Define Health?* *BMJ* Vol. 343 No. d4163. London: BMJ Publishing Group Ltd.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. JEpa, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Laura Dwi Purwanti Mochammad Al Musadieq *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja Divisi Operasid dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Maryani, Titik dan Unti Ludigdo. 2001. *Survei Atas Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan*, *Jurnal Telaah Ilmu Akuntansi (TEMA)* Universitas Brawijaya, Vol. 2, No. 1, Edisi 2001.
- Muhamad Toyib Daulay, 2008. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan*, *Jurnal Ilmiah* Vol. 2 No.1 Mei 2009
- National Council on Measurement in Education. 2016. *Glossary of Important Assessment and Measurement Terms: Intelligence Quotient (IQ)*. Philadelphia: NCME Publisher.
- Nurita, Meta. 2012. *Hubungan antara Kecerdasan Emosional (EQ) dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati Jakarta Selatan*. Jakarta:

- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rangkuti, Hotmatua. 2009. *Hubungan Faktor Individu dan Postur Tubuh dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Bongkar Muat PT Kirana Sapta Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2009*. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat USU.
- Risnawati, V. Naniek. 2013. *Etika Komunikasi Kantor dan Implementasinya bagi Sekretaris*, *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 5, No. 3, Edisi Oktober 2013.
- Rohmah, Umi. 2013. *Konstruksi Makna Disiplin Kerja dalam Masyarakat Akademisi STAIN Kendari*, *Jurnal Al-'Adl*, Vol. 6 No. 2 Edisi Juli 2013.
- Santoso, Dwi. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kertas dan Carton Box Mukti Santoso di Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sulastrri, Tuti. 2007. *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen*, *Jurnal Optimal*, Vol. 1, No.1, Edisi Maret 2007.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E.,... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Tinetti, Mary E. and Terri Fried. 2004. *The End of the Disease Era*, *The American Journal of Medicine*, Vol. 116, February 1, 2004.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN

III. Halaman Web

- Ahazrina. 2017. *4 Etika Komunikasi yang Baik: Etiket, Teknik, dan Implementasinya*. <https://pakarkomunikasi.com/etika-komunikasi>. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- Badan Usaha Milik Negara (BUMN). 2011. *PLN: Profil Perusahaan*. <http://bumn.go.id/pln/halaman/41/tentang-perusahaan.html>. Diakses pada tanggal 24 Juni 2019.
- Dhydyan. 2013. *Nederlandsch Indie Gas Maatschappij (N.V. NIGM)*. <https://dhydyan.wordpress.com/2013/05/19/nederlandsch-indie-gas-maatschappij-nv-nigm/>. Diakses pada tanggal 24 Juni 2019.
- ISO Konsultindo. 2019. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan*. <https://isokonsultindo.com/faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-karyawan>. Diakses pada tanggal 11 April 2019.
- Perusahaan Listrik Negara (PLN). 2019. *Profil Perusahaan*. <https://www.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>. Diakses pada tanggal 25 Juni 2019.
- Savedge, Jenn. 2017. *Water Pollution: Causes, Effects, and Solutions*. <https://www.thoughtco.com/water-pollution-causes-effects-and-solutions-1140786>. Diakses pada tanggal 21 April 2019.
- Shimizu *Coporate Social Responsibility*. 2016. *Dampak Nyata Pencemaran Air bagi Hidup Manusia*. <http://www.shimizu.co.id/News/dampak-nyata-pencemaran-air-bagi-hidup-manusia>. Diakses pada tanggal 21 April 2019.
- Smith, Richard. 2008. *The End of Disease and the Beginning of Health*. <https://blogs.bmj.com/bmj/2008/07/08/richard-smith-the-end-of-disease-and-the-beginning-of-health/>. Diakses pada tanggal 19 April 2019.
- Sumarsono, Bambang. 2017. *Memahami Retardasi Mental*. <https://www.halopsikolog.com/memahami-retardasi-mental/247/>. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- Van Thiel, Edwin. 2019. *What is IQ? What is Intelligence?* <https://www.123test.com/what-is-iq-what-is-intelligence/>. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- World Health Organization (WHO). 2019. *Health Impact Assessment: The*

- Wikipedia Web. 2015. *10 Tingkat IQ dan Jenis Kecerdasan yang Dimiliki Manusia*.
<https://www.wikipedia.web.id/2015/06/10-tingkat-iq-dan-jenis-kecerdasan-yang.html>. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- Wikipedia. 2019. *Health*. <https://en.wikipedia.org/wiki/Health>. Diakses pada tanggal 16 April 2019.
- Wikipedia. 2019. *Emotional Intelligence*. https://en.wikipedia.org/wiki/Emotional_intelligence. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- Wikipedia. 2019. *Intelligence Quotient*. https://en.wikipedia.org/wiki/Intelligence_quotient. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- Wikipedia. 2019. *Kecerdasan Intelektual*. https://id.wikipedia.org/wiki/Kecerdasan_intelektual. Diakses pada tanggal 23 April 2019.
- Wikipedia. 2019. *Pencemaran Air*. https://id.wikipedia.org/wiki/Pencemaran_air. Diakses pada tanggal 21 April 2019.
- Wikipedia. 2019. *Perusahaan Listrik Negara*. https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara. Diakses pada tanggal 24 Juni 2019.

IV. Peraturan Perundang-Undangan

Constitution of the World Health Organization 1946.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 492/Menkes/Per/IV/2010 tentang Persyaratan Kualitas Air Minum

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 2 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4256).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 100 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3495).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1997 tentang Hukum Disiplin Prajurit.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 32 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4377).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 tentang Hukum Disiplin Militer (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 257 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5591)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 298 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5607).