

PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMUNIKASI

Irwan^{1*}; Fitriani Latief²

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar^{1,2}

Email : irwan@stienobel-indonesia.ac.id^{1*}; fitri@stie-nobel-indonesia.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud mengukur efek disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi pada produktivitas kerja pegawai pada PT Semen Bosowa Maros. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai sesi Sumber Daya Manusia dan Bagian Umum PT. Semen Bosowa Maros, total 36 orang. Teknik sampling jenuh (sensus) digunakan untuk menetapkan responden, maka terdapat 36 responden dalam sampel penelitian ini dan dihimpun melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Semen Bosowa Maros.

Kata Kunci : disiplin kerja; kecerdasan emosional; komunikasi; produktivitas kerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work discipline, emotional intelligence and communication on employee work productivity at PT Semen Bosowa Maros. The population of this research are employees of the Human Resources Department & General Affair at PT. Semen Bosowa Maros, totaling 36 people. The determination of respondents was carried out using a saturated sampling technique (census), namely the technique of determining samples of all members of the population used as samples, so that the number of samples in this study was 36 respondents. Data collection techniques in this study are using a questionnaire (questionnaire) for respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of the study found that work discipline, emotional intelligence and communication had a positive and significant impact on employee work productivity at PT Semen Bosowa Maros.

Keywords : work discipline; emotional intelligence; communication; employee work productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan akan mampu mengelola kegiatan operasionalnya dengan baik jika memiliki para karyawan yang kompeten dan didukung dengan komponen aturan dan kebijakan yang diaplikasikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Purba et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia memegang pencapaian target organisasi, kompetensi kerja dan kedisiplinan karyawan (DeCenzo et al., 2016).

Kinerja yang optimal mencerminkan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan (Zulkarnaen & Suwarna, 2017). Oleh karena itu, produktivitas diperlukan sebagai evaluasi mampu tidaknya perusahaan mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Maltseva, 2020). Produktivitas dijadikan pedoman untuk mengevaluasi tercapainya hasil kerja dari pegawai (Jumantoro et al., 2019), apakah pekerjaan diselesaikan saat ini lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Siswadi, 2017).

PT Semen Bosowa Maros sebagai perusahaan sektor produksi, memproduksi klinker sendiri dengan volume 4 juta ton per tahun dan semen dengan volume produksi 4.2 juta ton per tahun (Sumber : <https://www.bosowasemen.co.id/2021>). Dengan banyaknya produksi semen yang dihasilkan setiap tahun, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas pegawai salah satunya dipengaruhi oleh kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan sikap pegawai dalam mentaati norma serta aturan yang berlaku disekitarnya (Permatasari et al., 2019). Seorang karyawan disiplin akan tampak serius mengerjakan tugasnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Maryani et al., 2021). Selain itu, pegawai yang disiplin dalam bekerja akan profesional dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya sehingga perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai (Purnami & Utama, 2019).

Produktivitas pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Keunggulan teknologi saja tidak cukup bagi sebuah perusahaan untuk bertahan dan tetap kompetitif, tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang andal (DeCenzo et al., 2016). Jika pegawai mempunyai kecerdasan intelektual dan didukung dengan kecerdasan emosional maka pegawai akan produktif dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan mampu mengontrol diri, tekun dan semangat bekerja sehingga akan produktif menyelesaikan pekerjaannya (Alang, 2020).

Kemudian, saat para pegawai mampu berkomunikasi satu sama lain didalam perusahaan dengan baik maka produktivitas pegawai dalam bekerja dapat meningkat. Komunikasi menjadi sebab penting membuat seorang pegawai menyukai pekerjaannya (Moore et al., 2021). Komunikasi secara umum adalah bagaimana seseorang mampu menyampaikan ide dan gagasannya kepada orang lain. Biasanya komunikasi ini dilakukan secara lisan atau verbal yang membuat kedua belah pihak lebih mengerti.

Penelitian ini memperluas penelitian Fiernaningsih & Herijanto (2019) dengan menambahkan variabel kecerdasan emosional dan komunikasi yang dianggap merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Fiernaningsih & Herijanto (2019) meneliti tentang disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan menemukan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud mengukur efek disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi pada produktivitas kerja pegawai pada PT Semen Bosowa Maros.

TINJAUAN TEORI

Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja adalah wujud optimalisasi kinerja yang dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam keberhasilan pencapaian target organisasi. Hasil kerja akan sesuai tujuannya, jika terwujud produktifitas kerja yang baik dan sumber daya manusia diberdayakan sesuai kompetensinya. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Zulkarnaen, et al. 2018:160)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perbuatan mental individu atau kumpulan yang ingin menuruti semua sistem yang telah diputuskan dalam perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan motivasi, disiplin, kecerdasan, yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian (Saleh & Utomo, 2018), (Ariani et al., 2020) dan (Ardiansyah et al., 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja signifikan memengaruhi produktivitas pegawai. Seorang pegawai dengan disiplin kerja akan patuh pada sistem saat menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional berakar pada konsep kecerdasan sosial, yaitu memahami dan mengetahui bagaimana berperilaku bijak dalam hubungan antar manusia (Lievens & Chan, 2017). Berinvestasi dalam kecerdasan emosional, yang dibagi menjadi lima bidang utama, yaitu mampu mengenali dirinya sendiri, mampu mengontrol emosi dan mengekspresikannya secara tepat, bisa menstimulus diri, bisa mengidentifikasi perasaan

orang lain dan menjaga mampu membangun relasi antara sesama (Andewi et al., 2016). Hasil penelitian (Cahya et al., 2019), (Fransiska, 2019) dan (Octavia et al., 2020) ditemukan kecerdasan emosional berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengelola dan meningkatkan produktivitas karyawannya dengan mengelola emosi karyawan (Nasution et al., 2020).

Komunikasi

Komunikasi sebagai elemen operasi sistem manajemen, lewat komunikasi kerja positif yang harmonis dapat dimajukan dalam pencapaian target. Komunikasi berjalan saat pegawai ikut serta dalam memaknai komunikasi memiliki makna yang sama untuk pesan tersebut. Komunikasi menjadi garda terdepan dari apa yang perlu dilakukan dan dilakukan untuk menciptakan motivasi yang efektif, kegiatan komunikasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian (Putri & Holia, 2018), (Nursiah, 2019) dan (Pardede, 2020) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh memengaruhi produktifitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dimanfaatkan penelitian ini adalah kuantitatif dan mengkaji pegawai PT Semen Bosowa Maros. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai sesi Sumber Daya Manusia dan Bagian Umum PT. Semen Bosowa Maros, total 36 orang. Teknik sampling jenuh (sensus) digunakan untuk menentukan responden, sehingga terdapat 36 responden dalam sampel penelitian ini dan dihimpun melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan model regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel menunjukkan persamaan :

$$Y = 3,247 + 0,467 X_1 + 0,383 X_2 + 0,650 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan nilai konstanta 3,247 berarti jika disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi bernilai nol, maka nilai produktifitas kerja bernilai 3,247 unit. Nilai regresi disiplin kerja 0,467 berarti disiplin kerja naik satu unit maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 46,70%. Disiplin kerja yang tinggi, maka produktifitas kerja yang dihasilkan akan semakin baik. Nilai regresi kecerdasan emosional sebesar 0,383 berarti kecerdasan emosional bertambah satu unit maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 38,30%. Nilai regresi

komunikasi sebesar 0,650 berarti komunikasi bertambah satu unit maka produktifitas kerja akan meningkat sebesar 65,00%.

Nilai disiplin kerja yang positif, artinya jika disiplin kerja pegawai tinggi maka produktivitas kerja meningkat. Hal ini didukung dengan teori yang dijelaskan bahwa disiplin yang baik merepresentasikan keleluasaan pegawai dalam pencapaian tugas, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan terdorongnya energi pegawai dalam pekerjaannya. Saleh & Utomo (2018), Ariani et al., (2020) dan Ardiansyah et al., (2020) terdukung oleh penelitian ini menemukan disiplin kerja memengaruhi produktifitas kerja karyawan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan produktif dalam bekerja.

Nilai kecerdasan yang emosional positif, artinya jika pegawai menempatkan kecerdasan emosionalnya, produktivitas kerjanya akan baik. Kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai akan memberi kesuksesan dalam karirnya, karena pegawai yang memiliki kecerdasan emosional akan bekerja keras menyelesaikan tugasnya dan mudah beradaptasi dengan lingkungan kantor sehingga pencapaian tujuan organisasi akan berhasil. Temuan penelitian ini mendukung temuan Cahya et al., (2019), Fransiska (2019) dan Octavia et al., (2020) kecerdasan emosional signifikan pada produktifitas kerja karyawan. Kecerdasan emosional yang dikuasai pegawai akan produktif dalam bekerja karena mampu mengontrol emosinya dalam menyelesaikan tugasnya.

Nilai komunikasi yang positif, artinya komunikasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja. Komunikasi sebagai alat bertukar informasi terkait pekerjaan yang disampaikan pegawai dalam bentuk ide, gagasan ataupun saran kepada rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini mendukung temuan Putri & Holia (2018), Nursiah (2019) dan Pardede (2020) komunikasi signifikan pada produktifitas kerja karyawan. Komunikasi teratur bagi pegawai mampu mengoptimalkan produktifitas pegawai dalam bekerja.

CONCLUSION

Hasil penelitian menemukan disiplin kerja memengaruhi produktivitas kerja pegawai di PT Semen Bosowa Maros. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan produktif dalam bekerja. Kemudian, kecerdasan emosional memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT Semen Bosowa Maros. Artinya, kecerdasan emosional pegawai yang tinggi menghasilkan

produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan komunikasi memengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT Semen Bosowa Maros. Artinya komunikasi yang baik antara pegawai akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

REFERENSI

- Alang, S. (2020). Kecerdasan Guru Profesional: Intelektual, Emosional, dan Spiritual. *NineStars Education*, 1(1), 9–20.
- Andewi, N. M. A. Y., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 2231–2260.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459–467.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48–60.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebbe Baru Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 57–64.
- Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Lievens, F., & Chan, D. (2017). Practical intelligence, emotional intelligence, and social intelligence. *Handbook of Employee Selection*, 342–364.
- Maltseva, K. (2020). Wearables in the workplace: The brave new world of employee engagement. *Business Horizons*, 63(4), 493–505.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Moore, D. A., Blackburn, C. C., Afema, J. A., Kinder, D. R., & Sischo, W. M. (2021). Describing motivation for health and treatment decisions and communication choices of calf-care workers on western United States dairies. *Journal of Dairy Science*, 104(3), 3197–3209.
- Nasution, A. V. R., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 33–46.

- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130–144.
- Pardede, A. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 79–85.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34.
- Purba, S., Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Purba, P. B., Tasnim, T., Tahulending, P. S., Simarmata, H. M. P., & Prasetya, A. B. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Putri, A. K., & Holia, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 2(2), 144–151.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33–52.

TABLE, PICTURE AND GRAPHIC

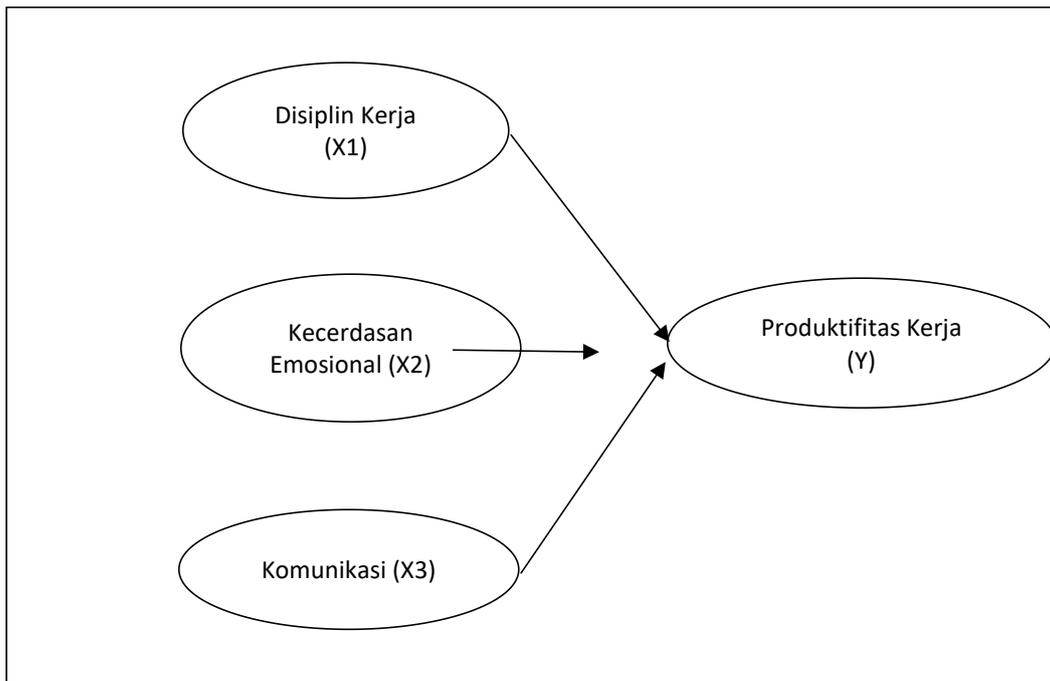
Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.247	1.928		5.268	.000	
1	Disiplin kerja	.467	.127	.521	3.513	.000
	Kecerdasan emosional	.383	.228	.386	3.174	.000
	Komunikasi	.650	.327	.408	4.097	.000

Sumber : Output SPSS 2022



Gambar 1. PT Semen Bosowa Maros



Gambar 2. Kerangka Konseptual