
**DAMPAK EMOTIONAL INTELLIGENCE, IKLIM ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

¹⁾ Dian Septianti, ²⁾ Nyayu Khairani Putri,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan ¹⁾²⁾

E-mail : dian_septianti@univ-tridinanti.ac.id ¹⁾ nyanyukhairani@yahoo.com ²⁾

Submitted : 26 April 2023, Review accepted : 29 April 2023, Publish : 30 April 2023

ABSTRACT

Employee work productivity is important for a company as a measure of success in running a business. Where profits and labor productivity will be higher if the work productivity of employees in the company increases. Many factors influence employee work productivity, but in this study only discusses emotional intelligence, organizational climate and career development. Emotional Intelligence is the most important intelligence in life compared to just relying on intellectual intelligence. While the organizational climate determines comfort in work. For companies, career development factors are important matters related to needs that need to be developed in an employee to motivate employees to improve work performance and productivity. The design used in this study includes a type of qualitative description research.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Climate, Career Development, Employee Work Productivity

ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal penting bagi suatu perusahaan sebagai ukuran kesuksesan menjalankan bisnis. Dimana keuntungan dan produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi jika produktivitas kerja karyawan di perusahaan meningkat. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya membahas emotional intelligence, iklim organisasi dan pengembangan karir. Emotional Intelligence merupakan kecerdasan yang terpenting dalam kehidupan dibanding hanya mengandalkan kecerdasan intelektual. Sedangkan iklim organisasi menentukan kenyamanan dalam berkerja. Bagi perusahaan, faktor pengembangan karir merupakan hal penting terkait kebutuhan yang perlu dikembangkan dalam diri seorang karyawan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian deskripsi kualitatif.

Kata Kunci: Emotional Intelligence, Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan memiliki kemampuan serta kapasitas dapat menciptakan hasil kerja yang baik sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan ketat dengan menciptakan keunggulan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan haruslah memiliki strategi yang baik berdasarkan analisa SWOT

(*Strength, Weakness, Opportunities dan Threats*). Dimana, karyawan sebagai bagian dari bisnis yang secara khusus perlu dikelola secara efisien dan efektif guna menghemat biaya operasional bisnis.

Karyawan merupakan aset terpenting suatu organisasi karena merupakan sumber daya yang memimpin, memelihara dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi kebutuhan zaman yang beragam, harus senantiasa diperhatikan, dibina, dikelola dan dikembangkan agar memiliki kapasitas untuk menjawab segala tantangan baik

dari dalam dan luar organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun setiap aktivitas suatu perusahaan tertentu membutuhkan berbagai sumber daya. Oleh karena itu, pengelolaannya memerlukan sumber daya manusia yang berkeinginan bekerja.

SDM berperan penting dalam perusahaan karena dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan sehingga perlu memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas. Sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan keberadaan karyawan agar bekerja secara optimal dan memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja perusahaan.

Produktivitas menjadi sebuah kriteria penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan usaha agar tetap mampu bersaing dalam dunia industri. Setiap bisnis ingin dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas menentukan seberapa sukses suatu bisnis. Produktivitas tenaga kerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan hal yang sangatlah penting, hal itu menjadi tolak ukur keberhasilan usaha, karena semakin tinggi produktivitas tenaga kerja karyawan di perusahaan, semakin meningkat laba dan produktivitas perusahaan.

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu melihat SDM sebagai asset yang dikelola sesuai dengan kebutuhan, karena SDM adalah salah satu faktor produksi milik perusahaan. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang baik menitikberatkan sumber daya manusia (*human resource*) untuk menjalankan fungsinya secara maksimal terutama dalam merespon dinamika perubahan lingkungan yang sedang berlangsung, sehingga para pelaku organisasi perusahaan memiliki kemampuan teknis, teoritis, konseptual

dan etis pada semua tingkatan (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu, posisi SDM merupakan posisi paling tinggi bermanfaat dalam mendorong perusahaan untuk menunjukkan standar perilaku, nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti *emotional intelligence*, iklim organisasi, pengembangan karir dan dan lain-lain.

Menurut Yessi, SDM tidak bisa disamakan dengan mesin yang harus bekerja setiap hari dan jika sudah rusak mesin tersebut akan dibuang begitu saja. Orang memiliki perasaan jika emosinya diarahkan pada hal positif maka diperoleh hasil yang baik, dan sebaliknya, jika emosi diarahkan pada hal negatif maka hasil yang capai juga akan buruk. Inilah yang dinamakan kecerdasan emosional (2013: 23).

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi haruslah mampu mengendalikan untuk mengoptimalkan tugas dan fungsi pekerjaan utamanya. Seperangkat keterampilan khusus yakni empati, disiplin diri dan inisiatif dapat memisahkan antara orang sukses dengan orang yang berprestasi biasa, seperti halnya kecerdasan yang mampu mempengaruhi keberhasilan kerja seseorang. Kecerdasan emosional memutuskan seberapa baik seseorang menggunakan keterampilan yang ada serta keterampilan intelektualnya. Kecerdasan emosional yang baik pada seseorang akan menciptakan motivasi yang baik untuk mencukupi pekerjaan saat ini, dan membawa produktivitas baik bagi bisnis.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang

menentukan produktivitas karyawan, oleh karena itu diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif agar mampu mendorong keberhasilan organisasi.

Selain *emotional intelligence* dan iklim organisasi, faktor lainnya ialah pengembangan karir karyawan. Veithzal Rivai (2011:290), menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses pencapaian kapasitas kerja yang dimiliki individu untuk mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir ialah pendekatan formal organisasi untuk memastikan bahwa setiap orang di suatu organisasi memiliki kriteria keterampilan dan pengalaman tepat jika diperlukan. Oleh sebab itulah, karir karyawan harus dikelola dan dikembangkan dengan baik sedemikian rupa sehingga produktivitas dapat terjaga, dan karyawan termotivasi untuk selalu melaksanakan kerja terbaik bagi perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana *emotional intelligence*, iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan?

Kajian Teoritis

Emotional Intelligence

Sumber Daya manusia merupakan asset penting dan vital dalam suatu organisasi/perusahaan, yang menjadi objek penting perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengendalikan dorongan emosi/perasaan diri sendiri atau orang lain. Kemampuan ini termasuk motivasi diri sendiri, pemecahan masalah,

mengontrol emosi, mengatasi frustrasi dan banyak hal lainnya. Kecerdasan emosi merupakan kecerdasan yang paling penting dalam hidup dibandingkan dengan hanya mengandalkan kecerdasan intelektual. Secara khusus dikatakan dalam mencapai suatu kesuksesan kecerdasan emosional lebih berperan dibandingkan kecerdasan intelektual.

Goleman (2005:513) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional memiliki beberapa komponen yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan. Komponennya antara lain kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Kesadaran diri adalah perasaan mengetahui diri individu, pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengelola emosi diri individu, motivasi adalah kemampuan untuk mendorong semangat kerja yang maksimal, empati adalah kemampuan untuk mengenali perasaan individu lain, dan keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan individu lain.

Daniel Goleman (2013:45) menjelaskan "Pencapaian hasil kerja sebesar 20% ditentukan IQ, sedangkan kecerdasan emosi sebesar 80%, sedangkan Joan Beck menyimpulkan IQ sebelum usia 5 tahun telah berkembang 50%, sebelum 8 tahun berkembang 80%, dan sampai akhir masa remaja berkembang 20%, sedangkan kecerdasan emosi bisa dikembangkan tanpa batas waktu.

Kecerdasaan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Faktor penentu keberhasilan hidup seseorang tidak hanya diukur berdasar logika dan *linguistic*, tetapi juga kecerdasan lain yang dapat membuka wawasan banyak orang terhadap faktor-faktor kesuksesan dalam

hidup, termasuk kecerdasan emosional. Jadi salah satu prestasi kerja yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional pada urutan pertama dan kecerdasan intelektual pada urutan kedua.

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat diwujudkan melalui proses pembelajaran. Menurut Goleman (2009:267), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kecerdasan emosional antara lain:

1. Lingkungan keluarga

Keluarga adalah sekolah awal untuk mengetahui emosi. Keterlibatan orang tua diperlukan karena merupakan pemeran pertama yang perilakunya ditentukan, diinternalisasi, dan akhirnya menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi dapat diajarkan pada anak sejak dini dengan berbagai contoh ungkapan.

Kehidupan emosi yang dipupuk pada keluarga sangat bermanfaat bagi anak nantinya, misalnya: melatih disiplin dan tanggungjawab, empati, peduli, dan lain-lain. Hal ini dapat memudahkan anak menghadapi dan menenangkan diri ketika menghadapi masalah, sehingga anak dapat fokus dengan baik dan tidak bermasalah perilaku contohnya bersikap kasar atau negatif.

2. Lingkungan non keluarga

Yaitu lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi berkembang sesuai dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini sering memmanifestasikan dirinya pada kegiatan bermain anak seperti permainan peran. Anak bertindak menjadi individu di luar dirinya dengan emosi yang mengikutinya sehingga ia mulai belajar memahami keadaan orang lain.

Pengembangan kecerdasan emosi mampu ditingkatkan melalui banyak bentuk pelatihan seperti pelatihan

ketegasan, empati dan berbagai bentuk pelatihan lainnya.

Pada buku Goleman (2005:58-59), kecerdasan emosi dibagi menjadi 5 komponen yaitu kemampuan untuk mengenali diri sendiri, mengelola emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membangun relasi.

Masaong dan Tilomi (2011:75-76) berpendapat, kecerdasan emosional (EQ) yang besar akan sangat bermanfaat dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik, sehingga kehidupan membawa nilai-nilai yang tidak terduga. Berikut adalah manfaat dari kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) yaitu:

1. Mengatasi Stres

Stres adalah tekanan yang timbul dari beban hidup, dan dapat dirasakan oleh siapapun. Toleransi pada stres adalah kemampuan melawan kejadian buruk dan situasi stres. Orang cerdas emosi akan mampu menghadapi kesulitan hidup dengan kepala tegak, mantap, dan tidak terhanyut oleh kuatnya emosi.

2. Mengontrol Dorongan Hati (Menahan Diri)

Adalah karakteristik emosi agar menunda kesenangan sesaat guna mencapai hasil yang lebih baik. Mengontrol dorongan hati adalah seni bersabar dan menukar rasa sakit atau masalah yang ada sekarang dengan kesenangan yang sangat lebih besar di masa depan.

3. Mengelola Suasana Hati

Adalah kemampuan emosional mencakup kemampuan agar mampu tenang dalam situasi apapun, menghilangkan timbulnya kecemasan, mengatasi kesedihan atau berdamai dengan sesuatu yang tidak menyenangkan. Menurut Aristoteles marah itu mudah, tetapi marah pada orang yang tepat, pada tingkat yang

tepat, pada waktu yang tepat, untuk tujuan dengan cara yang benar hanya dilakukan oleh seseorang yang cerdas secara emosional.

4. Dapat Memotivasi Diri Sendiri

Seseorang yang memiliki memotivasi diri sendiri cenderung bersifat sangat produktif dan efisien terhadap situasi apapun yang dihadapi. Ada banyak cara untuk memotivasi diri yaitu dengan banyak membaca buku ataupun artikel positif, fokus terhadap impian, melakukan *self-assesment*, dan melakukan introspeksi diri secara berkelanjutan.

5. Memiliki Kemampuan Sosial

Seseorang yang cerdas emosional dapat berkomunikasi pada siapa saja. Orang dengan kemampuan sosial bisa ramah, menyenangkan, dan peduli terhadap sesama.

6. Mampu Memahami Orang Lain

Hal terpenting dalam kecerdasan emosional adalah mengenali dan menghormati orang lain, disebut dengan empati. Memahami orang lain memiliki manfaat yaitu kita lebih banyak pilihan tentang bagaimana bersikap dan memiliki kesempatan berkomunikasi lebih baik dan menjalin hubungan yang baik dengan sesama.

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan individu untuk bereaksi dan mengetahui segala sesuatu yang datang dari diri sendiri ataupun orang lain dengan mengarahkan umpan balik positif terhadap individu tersebut atau *ekstrovert* dalam hubungannya dengan orang lain untuk menciptakan hubungan yang harmonis di kehidupan pribadi maupun kehidupan sosial.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengolah, mengenali, dan mengekspresikan dengan tepat, adapun produktivitas adalah kemampuan memaksimalkan hasil kinerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal. Artinya kecerdasan emosional justru

menopang kinerja dimana akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi adalah faktor khusus yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Adriyani dan Dewi (2020:3465) berpendapat, iklim organisasi adalah kunci keberhasilan organisasi. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi karyawan terhadap apa yang disediakan oleh organisasi dan menjadi dasar untuk mendefinisikan perilaku karyawan.

Adapun menurut Maharani (2020:169), iklim organisasi merupakan anggapan anggota organisasi (secara individu maupun kelompok) dan mereka selalu berhubungan dengan organisasi tentang apa yang terjadi atau sering terjadi di lingkungan internal organisasi, yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku.

Pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat jika lingkungan kerja mendukung kinerja para anggotanya, lingkungan kerja melibatkan aspek lingkungan sosial secara menyeluruh, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dijalani itulah yang disebut iklim organisasi.

Setiap organisasi akan memiliki iklim yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi, dan kriteria lingkungan kerja yang menjadi ciri khas terbentuk dari sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi adalah suatu konsep yang mendeskripsikan

suasana internal lingkungan organisasi yang jalani para anggotanya pada saat beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Karir

Karir adalah kebutuhan wajib yang terus ditumbuhkan pada diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu memotivasi semangat kerjanya.

Pengembangan karir pada dasarnya mengarah pada pertumbuhan organisasi/perusahaan untuk menjawab tantangan masa depan perusahaan, sehingga kelangsungan hidupnya tergantung pada SDM. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan karir yang dilakukan secara berencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat terlaksana dengan baik, maka terlebih dahulu haruslah ditetapkan program pengembangan karir yang profesional untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etis karyawan untuk mencapai produktivitas dan hasil yang baik.

Pengembangan karir karyawan menjadi semakin penting karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan, akibat kemajuan teknologi. Setiap individu organisasi harus mampu bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kuantitas, serta berkerja dengan baik. Namun pengembangan karir karyawan tidak akan sepenuhnya sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, karena masih harus seimbang antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu karyawan dan besaran kompetisi dalam menyeleksi karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalamannya.

Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk perencanaan karir dalam

rangka meningkatkan karir masa depan individu untuk kehidupannya yang lebih baik, karir karyawan harus dilakukan, karena karyawan bekerja bukan saja ingin menerima apa yang dimilikinya sekarang saka, akan tetapi berharap adanya perubahan, ada kemajuan dan peluang yang diberikan kepadanya agar naik ke level yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan jenuh di tempat itu-itu saja, tetapi ia menunggu perubahan dan memastikan seiring berjalannya waktu mendapatkan lebih banyak pengakuan dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi/perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang perlu dikembangkan dalam diri karyawan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam berkerja.

Marwansyah (2015: 170) menegaskan bahwa ada beberapa perspektif tentang karir, yaitu: Perspektif pertama, karir merupakan serangkaian pekerjaan yang dilakukan seseorang sepanjang hidupnya dinamakan karir objektif. Sedangkan dari perspektif lainnya, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi sejalan bertambahnya usia disebut karir subjektif. Kedua perspektif berfokus pada individu. Berasumsi bahwa seseorang mengendalikan nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan kesuksesan dan kepuasan karir mereka.

Menurut Henry Simamora (2012: 273), Pengembangan (*development*) didefinisikan menjadi persiapan individu untuk menanggung tanggung jawab yang berbeda bahkan lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan umumnya mengacu pada meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan optimal.

Marwansyah (2012:224), alat pengembangan karir mencakup keterampilan, pendidikan, dan pengalaman serta teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, menambah nilai tambah untuk memungkinkan seseorang bekerja lebih baik. Sedangkan Sunyoto (2012:164), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Tujuan pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi seiring pertambahan usia karyawan. Adanya kursus pelatihan yang disediakan perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk mencapai tujuan dengan baik. Berbagai kursus pelatihan yang disediakan untuk membantu karyawan melakukan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kualitas kerja dan kualitas standar operasional perusahaan.

Menurut Dessler (2016:5), pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada penemuan, penguatan, kesuksesan, dan pemenuhan karir seseorang.

Pengembangan karir menurut Sedarmayanti (2017:183), merupakan proses identifikasi potensi dan materi karir karyawan serta mengimplementasikan cara yang tepat agar dapat mengembangkan potensi tersebut.

Dessler (2016:5) menyatakan bahwa orientasi yang berpengaruh pada pengembangan karir, antara lain:

1. Perencanaan SDM
2. Pelatihan dan pengembangan
3. Evaluasi kinerja
4. Rekrutmen dan penempatan
5. Gaji dan tunjangan

Produktivitas Kerja Karyawan

Sirait (2016:248), produktivitas kerja karyawan umumnya diwakili oleh keberhasilan karyawan itu sendiri di lingkungan kerjanya. Sedangkan di sisi lainnya, produktivitas umumnya merupakan sikap mental dimana biasanya memiliki pandangan bahwa kualitas hidup saat ini lebih baik dari kemarin, dan esok harus lebih baik dari saat ini. Adapun peningkatan produktivitas, adalah istilah yang bersifat relatif menggambarkan situasi sekarang ini lebih baik dibanding dengan masa lalu atau kondisi di tempat lainnya.

Setiap karyawan perusahaan pasti memiliki masalah produktivitas di tempat kerja. Pasalnya, perusahaan dan karyawan sendiri belum melakukan penilaian dengan benar, ketidaksesuaian sering terjadi karena orang yang memberi penilaian kerja, tidak secara objektif, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Penilaian subjektif berpengaruh terhadap kesenjangan antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan SDM yang lebih baik, menciptakan potensi SDM yang menjadi *value* dan tujuan dari perusahaan agar menciptakan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Sedarmayanti (2010:57), menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu cara menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa sebanyak-banyaknya dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Dengan demikian, produktivitas sering dipahami sebagai rasio antara output dan input dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2017: 341), produktivitas mempunyai dimensi produktivitas kinerja, antara lain:

1. Efektivitas

Efektivitas mengarah pada pencapaian kinerja yang maksimum yaitu pencapaian tujuan yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2. Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan usaha membandingkan antara input dengan kinerja penggunaannya/ cara kerja dilakukan.

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan individu yang berperan penting dalam menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, karyawan harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai sebagai perwujudan yang tampak pada produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan tidak timbul dengan sendirinya, akan tetapi dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, seperti melalui semangat kerja yang tinggi dan gemar bekerja untuk mencapai penampilan dan hasil kerja terbaik. Saat melaksanakan tugasnya, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan usaha sendiri, tidak menebak-nebak bahkan menyerah.

Produktivitas bukan hanya masalah teknis atau manajerial, ini adalah suatu masalah yang kompleks. Produktivitas kerja adalah apa yang dapat dilakukan organisasi untuk terus mengevaluasi seberapa banyak atau sedikit produktivitas kerja yang telah dihasilkan dalam setiap periode, pimpinan akan memiliki langkah-langkah terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dicapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif analitik kualitatif. Berdasar pertimbangan bahwa data sekunder bukan saja merupakan sumber bahan pilihan tetapi sebagai sumber bahan utama yang telah melalui proses analisis

sebelumnya. Data sekunder digunakan yang digunakan bersifat kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan meliputi buku, *literature* dan dokumen yang telah ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dampak *Emotional Intelligence* terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan kompeten, terampil, mampu, cakap dan memiliki kecerdasan yang baik haruslah dimiliki oleh setiap perusahaan, sehingga nantinya mampu mengontrol diri sendiri dan merasa bahwa dia memiliki kemampuan yang lebih untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang ditugaskan oleh perusahaan. Perusahaan seharusnya mampu menilai Sumber daya manusia bukan saja dari kemampuan yang dimiliki, tetapi dari perilaku dan emosionalnya juga atau kemampuan untuk mengontrol diri sendiri, agar di masa depan perusahaan memiliki karyawan dengan kecerdasan emosional yang dapat mengendalikan diri mereka sendiri dari seluruh tekanan kerja.

Karyawan dengan kecerdasan emosional memiliki perilaku dan karakteristik yang mampu mengenali emosinya sendiri dan meredam emosinya ketika ada tekanan yang lebih, dengan kemampuan setiap karyawan dalam mengelola emosi yang memiliki aspek positif dan *negative*. Sisi positifnya, kemampuan mengelola emosi dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja, sedangkan sisi negatifnya tidak dapat meningkatkan kemampuan untuk mengatasi tekanan kerja yang ada.

Kemampuan SDM untuk menurunkan kemampuan emosional mampu memberikan keuntungan pada perusahaan dengan adanya kemampuan emosional, maka dapat dengan mudah perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sebaliknya jika SDM tidak

mampu mengendalikan kemampuan emosional, hal itu merugikan perusahaan, menimbulkan konflik yang pada akhirnya menimbulkan ketidaknyamanan dalam berkerja mengakibatkan iklim organisasi yang kurang baik dan biasanya cenderung terjadi konflik dan berakibat terhadap adanya penurunan kinerja perusahaan (Hadijah, Istiqomah dan Dewi, 2018:45).

Dampak Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Iklim organisasi yang sehat selalu memungkinkan organisasi dapat berfungsi baik dan *on the track* di dalam perusahaan, dimana keinginan untuk dapat meningkatkan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja harus sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan nyaman, bisa menahan diri dari semua macam intimidasi, baik berasal dari lingkungan internal, maupun eksternal, serta tahan terhadap tekanan dan beban kerja yang berat, sehingga karyawan memiliki kecerdasan dan kedewasaan untuk menghadapi permasalahan yang ada maupun tidak, serta tidak mudah untuk mengambil keputusan hanya berdasarkan emosi.

Agar dapat menciptakan suasana kerja kondusif, maka diperlukan adanya manajemen yang saling mengayomi, terbuka dengan segala gagasan serta ide guna perkembangan organisasi/perusahaan di masa depan dan nantinya tercipta budaya kerja yang positif, tidak hanya budaya kerja di lingkungan internal, tetapi juga kaitannya dengan lingkungan eksternal.

Dengan adanya iklim organisasi yang kondusif maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, dimana pada akhirnya diharapkan mampu untuk

mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dampak Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Pengembangan karir bermanfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi/perusahaan. Bagi karyawan, memberikan peluang untuk berkerja lebih baik. Bagi organisasi/perusahaan yaitu peningkatan kinerja karyawan dan potensi untuk meraih tujuan bisnis.

Ada banyak bentuk program dalam pengembangan karir. Mulai dari *soft skill* yaitu bagaimana cara mengelola emosi hingga *hard skill* seperti kemampuan *public speaking*. Kedua program tersebut mempunyai tujuan yang telah disesuaikan dengan situasi maupun kondisi dunia kerja untuk menjadi tempat bagi karyawan untuk menyalurkan *passion* nya. Adaoun manfaat lainnya untuk pengembangan karir karywan contohnya karyawa merasa lebih nyaman, Lebih merasa aman karena adanya jaminan kesejahteraan, hubungan antar interpersonal semakin berkembang; Peningkatan partisipasi karyawan, Peningkatan motivasi kerja. Artinya, perusahaan haruslah sanggup menghasilkan program yang baik dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Setiap karyawan haruslah diberi peluang untuk berkembang karirnya secara profesional yaitu sebagai sarana memotivasi mereka untuk berkerja lebih giat. Karir adalah posisi jabatan secara menyeluruh ataupun posisi yang dicapai seseorang dalam kehidupan kerjanya dan tujuan karir adalah jabatan tertinggi yang dapat dicapai seseorang dalam organisasi.

Adapun Nawawi (2005) menyatakan, tujuan pengembangan karir adalah peningkatan efektivitas dari suatu pekerjaan agar karyawan dapat memberikan serta memberikan kontribusi maksimum dan terbaik guna mencapai

tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Sedangkan menurut Handoko dalam Shaputra dan Hendriani (2015:6), tujuannya adalah mengembangkan karyawan untuk dipromosikan, menunjukkan potensi, mendorong pertumbuhan, mengurangi penimbunan, memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan karir.

Dampak *Emotional Intelligence*, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Mandala dan Dihan (2018:15) menyatakan, karyawan yang punya kecerdasan emosional (EQ) yang baik adalah karyawan yang bisa untuk mengendalikan diri dari tindakan yang tidak diharapkan. Dalam hal ini, mengontrol diri karyawan yang baik memungkinkan adanya interaksi sosial yang mudah, yang menciptakan suasana baik bagi perusahaan sehingga bisnis dapat berjalan tenang tanpa terjadinya gangguan konflik. Dengan meningkatkan kecerdasan emosional (EQ), karyawan dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan atas hasil kerjanya yang diberikan pada perusahaan, sehingga memperoleh apresiasi yaitu peningkatan karir sesuai dengan kemampuannya yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Maharani (2020:170), iklim organisasi yang kondusif mampu meningkatkan berbagai faktor, antara lain adanya pengurangan terjadinya konflik, dimana dengan mengurangi konflik maka perusahaan akan dapat menciptakan suasana lingkungan dan kondisi kerja yang aman dan nyaman, sehingga tercipta iklim kerja kerja menyenangkan yang mampu meningkatkan kualitas dan kinerja, dalam hal ini peningkatan kinerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

pekerjaannya. Akhirnya produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang mengacu pada beberapa karakteristik yang dapat diukur dalam lingkungan kerja internal di dalam suatu organisasi dan dialami oleh individu yang bekerja di dalamnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Diasumsikan bahwa lingkungan internal organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Iklim organisasi menjadi faktor yang sangat penting karena adanya iklim organisasi bersifat kondusif, setiap individu, kelompok kerja dan pimpinan dapat mengetahui, memahami dan melaksanakan proses kerja yang sesuai dengan tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Perilaku SDM ditinjau dari iklim organisasi secara umum adalah tulang punggung kegiatan pemerintahan dan menjadi faktor penting dalam mengukur kemampuan setiap unit organisasi untuk dapat mewujudkan kemandiriannya. Dimana Iklim organisasi yang semakin kondusif maka semakin dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Iklim organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi yang ada berkembang baik, ditandai adanya aktivitas produktivitas organisasi publik, dapat memberikan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta efek positif untuk meningkat produktivitas kerja. Ketidakmampuan menjalankan tugas pokok dan fungsi secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, hal ini diduga merupakan akibat kurang baiknya iklim organisasi. Iklim organisasi secara umum adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku di organisasi. Kegiatan suatu organisasi dapat dilakukan secara optimal jika iklim organisasi mendukung.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir adalah pendekatan yang dilaksanakan organisasi secara formal untuk menjamin anggota organisasi mempunyai kriteria dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika diperlukan. Maka perusahaan harus mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas kerja tetap stabil dan mampu memotivasi karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir mampu meningkatkan efektivitas dan kreativitas SDM yang mampu untuk menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerja guna membantu perusahaan dalam mencapai mencapai tujuannya.

Cianni dan Wnuck (1997), berpendapat bahwa karyawan yang memiliki peluang besar untuk peningkatan karir akan memotivasi mereka kerja lebih baik. Perusahaan dengan model yang tersistem pada pengembangan karir karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Hal ini didukung pernyataan Appelbaum et al (2001), yang menyatakan perusahaan dengan manajemen karir yang baik mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam pelaksanaan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kedua hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik yang dicapai oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya, atau berarti pertumbuhan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Program pengembangan karir sebagai salah satu faktor penting yang

mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Melalui pelaksanaan program ini diharapkan akan mampu memberikan semangat, motivasi dan dukungan kepada karyawan agar menjaga konsistensi dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pengembangan karir adalah suatu upaya yang telah dilaksanakan memberikan hasil yang optimal. Manfaat pengembangan karir akan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan pribadi untuk memperkuat hubungan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai.

Produktivitas merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan dan mengembangkan karir karyawan. Kemajuan karir sangat tergantung pada produktivitas yang baik. Asumsi kinerja yang baik mendasari seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika produktivitas dibawah rata-rata, terlepas dari upaya pengembangan karir lainnya, bahkan tujuan karir yang paling sederhanapun sering kali tidak dapat dicapai. Kemajuan karir sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan dan prestasi kerja.

Berdasar teori yang telah dibahas, maka disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan, karena melalui pengembangan karir yang diterapkan perusahaan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Pengembangan karir tidak dapat dianggap remeh dan diabaikan, karena dengan mengabaikan pengembangan karir sama hal dengan mengabaikan pengembangan kelembagaan organisasi. Saat karir karyawan dalam suatu organisasi tidaklah berkembang, itu mengindikasikan terdapat masalah serius yang perlu diperhatikan dalam organisasi.

Bisa jadi masalahnya terletak pada orang atau organisasi/ perusahaan yang bersangkutan. Oleh sebab itu, manajemen harus menganggap bahwa pengembangan karir sebagai salah perhatian penting untuk kepentingan dan kemajuan bersama. Pengembangan karir SDM organisasi adalah masalah penting yang harus mendapat perhatian, baik dari karyawan maupun manajemen organisasi, dimana memperjuangkannya sama dengan memperjuangkan kemajuan organisasi, dan mengabaikannya sama dengan menelantarkan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence*, iklim organisasi dan pengembangan karir memiliki dampak yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dimana dukungan dan peran serta organisasi sangatlah bersifat penting, terutama dalam manajemen sumber daya manusia guna memperoleh SDM handal dan mampu bersaing dan unggul dalam menghadapi kompetisi persaingan di era globalisasi saat ini.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh saran *emotional intelligence*, iklim organisasi dan pengembangan karir saling berkaitan dan mempengaruhi. Oleh karena itu, organisasi/ perusahaan perlu memberi perhatian seperti mengadakan pelatihan (*training*) guna meningkatkan *emotional intelligence*, menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, adanya kesempatan kepada setiap karyawan melalui program pengembangan karir, dan lainnya, sehingga diharapkan mampu

mendorong adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Masaong K. dan A. Tilomi. 2011. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung : Alfabet.
- Adriyani, Putu Diah dan Dewi, I Gusti Ayu Manuati, 2020, Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 10, ISSN : 2302-8912, h. 3463-3485.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol VII No 1, Januari 2015.
- Applebaum, H Steven, Heather Ayre and Barbara T Shapiro, (2001), "Career Management in Information Technology: A Case Study," *Career Development International* 7/3.
- Cianni dan Wnuck, (1997). Pengaruh kepemimpinan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional dan dampaknya kepada peningkatan kinerja karyawan. *Iraq: Jurnal Agritech*. 4: 13-17.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T.

- Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Hadijah, Desy Noor, Istiqomah, Ermina dan Dewi, Rooswita, Santia, 2018, Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kecerdasan Emosional Pada Dosen di Universitas Lambung Mangkurat, *Jurnal Kognisia*, Vol. 1, No.1, h. 43-47.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Maharani, Sisy, dkk, 2020, Keterkaitan Iklim Organisasi Dengan Faktor Lainnya, *Journal of Educational Administration and Leaderships*, Vol. 2, No. 2, h. 168-174.
- Mandala, Erlangga Arya dan Dihan, Faresti Nurdiana, 2018, Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Kepuasan Kerja Yang berdampak Pada Kinerja Karyawan PT Madu Baru Bantul Yogyakarta, *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 26, No. 1, h. 13-28.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya manusia dan produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sirait, Justine T, (2016) *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Yessi Rapareni 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*. Vol. 3. No. 1. Hal : 36 – 53.