

HUMAN RELATION, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KELELAHAN KERJA (BURNOUT) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. UNGARAN SARI GARMENT (Studi Kasus Bagian Cutting PA 6)

Triana¹, Sri Rahayu², Nunuk Supraptini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS Manajemen Sumber Daya Manusia
trianakebumen@gmail.com, sri56yayuk@gmail.com, supraptininunuk66@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja sering dijadikan indikator yang menentukan berhasil tidaknya sebuah perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian produktivitas kerja pada PT. Ungaran Sari *Garment* selama satu tahun terakhir ternyata belum maksimal, bahkan cenderung mengalami penurunan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*). Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja PT. Ungaran Sari *Garment*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, metode ini digunakan melalui *survey* yaitu metode pengumpulan data. Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan teknik sensus atau jenuh yaitu 156 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang di olah dengan aplikasi SPSS versi 25. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: 1. uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, 2. uji korelasi terdiri dari korelasi sederhana dan korelasi berganda, 3. uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, 4. uji determinasi, 5. uji t, 6. uji F. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *Human Relation, Kecerdasan Emosional, Dan Kelelahan Kerja (Burnout), Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

Work productivity is often used as an indicator that determines the success or failure of an company in a certain period of time. The achievement of work productivity at PT. Ungaran Sari Garment over the past year has not been maximized, and even tends to decline. Factors that can affect work productivity include human relations, emotional intelligence and burnout. The purpose of this study is to determine the effect of human relations, emotional intelligence and burnout on the wok productivity of PT. Ungaran Sari Garment. The research method used quantitative, this method is used through a survey, namely the data collection method. The sample collection technique using the census technique or saturated, namely 156 respondents. The data collection technique used a questionnaire pro cessed with the SPSS version 25 application. The data analysis method used in this study is to use : 1. instrument test consists of validity test and reliability test, 2. correlation test consists of simple correlation and multiple correlation, 3. regression test consists of simple regression and multiple regression, 4. determination test. 5. t test, 6. F test. From the results of study it can be concluded that

the variables of human relations, emotional intelligence, and burnout partially and simultaneously affect employee productivity.

Keywords: Human Relation, Emotional Intelligence, Burnout, Work Productivity

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Ungaran Sari *Garment* (USG) merupakan salah satu industri *garment* terbesar di Indonesia. Industri ini berfokus pada produk *import* baju ke Asia dan Eropa. Saat ini perusahaan sedang berlomba dalam persaingan diantara banyaknya perusahaan *garment*, untuk menjadi perusahaan *garment* terbaik di Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Hal ini berarti organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasionalnya. Dengan demikian organisasi memerlukan tata kelola yang tepat untuk memberdayakan sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya, Pratama (2019). Salah satu aspek penting dalam meningkatkan sumber daya manusia dengan memanfaatkan kemampuan serta memanfaatkan sumber-sumber secara efisien. Penggunaan sumber secara efisien mungkin dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Ungaran Sari *Garment* (Studi Kasus Bagian *Cutting PA 6*)

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. *Human Relation*

Human relation adalah komunikasi *persuasive* yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan, menurut Effendy (2017).

2. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengendalikan emosinya dengan inteligensi, memelihara keselarasan emosi dan pengungkapannya lewat keterampilan pemahaman diri, pengendalian, motivasi, empati, serta keterampilan sosial (Goleman, 2018).

3. *Burnout*

Burnout merupakan kelelahan emosional dan mental yang disebabkan oleh situasi yang sangat menuntut keterlibatan dan menegangkan, dikombinasikan dengan harapan personal yang tinggi untuk mencapai kinerja yang tinggi, menurut Leats dan Stolar dalam Pangemanan (2017).

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017).

B. Hipotesis

1. *Human Relation*

Ha1 : Terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap produktivitas kerja karyawan

2. Kecerdasan Emosional

Ha2 : Terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan

3. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Ha3 : Terdapat pengaruh antara kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara kelelahan kerja (*burnout*) terhadap produktivitas kerja karyawan

4. Produktivitas Kerja

Ha4 : Terdapat pengaruh antara *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh antara *human relation* (X1), kecerdasan emosional (X2) dan kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan melalui survey yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ungaran Sari *Garment* III berlokasi di Jl. Raya Karangjati Pringapus Km 0,5 Kec. Pringapus Kab. Semarang.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *cutting* PA 6 PT. USG yang berjumlah 156 orang. Pada penelitian ini ditetapkan sampel dari jumlah populasi serta pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 156 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		<i>Human Relation</i>	Kecerdasan Emosional	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Produktivitas Kerja
<i>Human Relation</i>	Pearson Correlation	1	.645**	.670**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	156	156	156	156
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	.645**	1	.670**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	156	156	156	156

Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Pearson Correlation	.670**	.670**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	156	156	156	156
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.711**	.715**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	156	156	156	156

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data : diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2024)

- Hasil uji korelasi sederhana dari variabel *human relation* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,711 yang berarti kuat.
- Hasil uji korelasi sederhana dari variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,715 yang berarti kuat.
- Hasil uji korelasi sederhana dari variabel kelelahan kerja (*burnout*) (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi 0,691 yang berarti kuat.

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.803 ^a	.644	.637	2.488	.644	91.781	3	152	.000

a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (*Burnout*), Kecerdasan Emosional, *Human Relation*

Sumber Data : Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2024)

Hasil uji korelasi berganda dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,803 yang artinya sangat kuat.

3. Hasil Uji Regresi Sederhana

a. *Human Relation*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.048	1.481		7.458	.000
	<i>Human Relation</i>	.629	.050	.711	12.538	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Persamaan regresi sederhana $Y = 11,048 + 0,629 (X1)$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel *human relation* (X1) memiliki nilai sebesar 0,629 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel *human relation* (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Kecerdasan emosional

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.333	1.365		9.035	.000
	Kecerdasan Emosional	.589	.046	.715	12.682	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Persamaan regresi sederhana $Y = 12,333 + 0,589 (X1)$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel kecerdasan emosional ($X2$) memiliki nilai sebesar 0,589 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kecerdasan emosional ($X2$) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

c. Kelelahan kerja (*burnout*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.916	1.576		6.927	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.618	.052	.691	11.861	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Persamaan regresi sederhana $Y = 10,916 + 0,618 (X3)$ dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel kelelahan kerja (*burnout*) ($X3$) memiliki nilai sebesar 0,618 bernilai positif. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh antara variabel kelelahan kerja (*burnout*) ($X3$) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.423		4.430	.000
	<i>Human Relation</i>	.291	.062	.329	4.710	.000
	Kecerdasan Emosional	.280	.057	.340	4.874	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.217	.064	.243	3.383	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Persamaan regresi linier berganda $Y = 6,304 + 0,291 (X1) + 0,280 (X2) + 0,217 (X3)$ dapat dilihat bahwa :

- Nilai konstanta variabel produktivitas kerja sebesar 6,304 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*)) samadengan 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 6,304.
- Nilai koefisien regresi variabel *human relation* sebesar 0,291 menunjukkan hubungan positif antara variabel *human relation* terhadap produktivitas kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,291.
- Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,280 menunjukkan hubungan positif antara variabel kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,280.
- Nilai koefisien regresi variabel kelelahan kerja (*burnout*) sebesar 0,217 menunjukkan hubungan positif antara variabel kelelahan kerja (*burnout*) terhadap

produktivitas kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,217.

5. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.637	2.488
a. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>), Kecerdasan Emosional, <i>Human Relation</i>				

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,637. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (*human relation*, kecerdasan emosional dan kelelahan kerja (*burnout*)) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas kerja sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

6. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.423		4.430	.000
	<i>Human Relation</i>	.291	.062	.329	4.710	.000
	Kecerdasan Emosional	.280	.057	.340	4.874	.000
	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	.217	.064	.243	3.383	.001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

- Hipotesis 1 diterima, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,710 > 1,654$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.
- Hipotesis 2 diterima, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,874 > 1,654$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.
- Hipotesis 3 diterima, memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,383 > 1,654$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti berpengaruh.

7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1704.303	3	568.101	91.781	.000 ^b
	Residual	940.844	152	6.190		
	Total	2645.147	155			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>), Kecerdasan Emosional, <i>Human Relation</i>						

Sumber data : data primer penelitian yang diolah oleh peneliti (2024)

- Hipotesis 4 diterima, memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,781 > 2,66$) dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti berpengaruh.

KESIMPULAN

- Human relation* (X1) memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi 0,722 yang dapat di artikan kategori kuat. Nilai

koefisien regresi 0,629 dengan nilai $t_{hitung} 4,710 > t_{tabel} 1,654$ dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti X1 pengaruh positif signifikan Y.

2. Kecerdasan emosional (X2) memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi 0,715 yang dapat di artikan kategori kuat. Nilai koefisien regresi 0,589 dengan nilai $t_{hitung} 4,874 > t_{tabel} 1,654$ dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti X2 pengaruh positif signifikan Y.
3. Kelelahan kerja (*burnout*) (X3) memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi 0,691 yang dapat di artikan kategori kuat. Nilai koefisien regresi 0,618 dengan nilai $t_{hitung} 3,383 > t_{tabel} 1,654$ dan memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti X3 pengaruh positif signifikan Y.
4. *Human relation*, kecerdasan emosional, dan kelelahan kerja (*burnout*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 91,781 > F_{tabel} 2,66$ ($91,781 > 2,66$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,637. Penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Human relation* harus diperbaiki dengan menciptakan komunikasi yang efektif. Seorang pimpinan dapat menggunakan komunikasi yang baik seperti melakukan *briefing*, diskusi, dan aktivitas kelompok kecil. Hal yang dapat di mengerti di sini adalah bahwa suatu proses hubungan yang baik adalah membutuhkan komunikasi, aktivitas, cara dan sarana lain sehingga dapat terjalin hubungan yang baik.
2. Untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan, perusahaan sebaiknya bertindak sebagai fasilitator dan pendamping karyawan dalam melakukan pekerjaan, bukan hanya memerintah, tetapi juga mendengarkan, menyediakan dan melayani, sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan penuh ketenangan dan kedamaian.
3. Kelelahan kerja (*burnout*) sebaiknya disesuaikan dengan standar kemampuan karyawan. Walaupun karyawan di hadapkan pada banyaknya beban kerja yang harus di penuhi dengan batas waktu tertentu, para karyawan juga harus belajar bagaimana menangani rasa stress dan frustrasi yang di hadapinya sehingga tidak berdampak buruk terhadap hasil kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Scancom Indonesia Di Semarang. Jurnal Riset Manajemen, 107-126.*
- Arifah, N. (2015). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Delta Marlin*

Sandang Tekstil 1 Sragen . Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Aru, R. F., Muslichah, E. W., & Enny, I. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT White Cement Balongbendo. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya.*
- Aruan, D. A., Sitanggung, P. C., Lumban, T. N., & Harianja, L. (2022). *Pengaruh Struktur Aktiva, Ukuran Perusahaan, Operating Leverage Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia . Owner Riset & Jurnal Akuntansi, 2336-2344.*
- Assa, F. A. (2022). *Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan Pt. Sinergi Integra Services. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 436-451.*
- Busro, M. (2018). *Teoriteori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Meidia Group.*
- Dwiyanti, R. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Morich Indo Fashion Semarang). Jurnal Manajemen.*
- Effendy, O. U. (2019). *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.*
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.*
- Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). *Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta. Edunomika, 4, 1-11.*
- Mubarok, M. H., & Kristianti, L. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mcdonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. Journal Of Research And Publication Inovation, 969-979.*
- Nasution , A. V., Harahap, J. M., & Ritonga, N. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen, 2, 33-46.*
- Pangestu, A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan. Medan: Universitas Medan Area.*

- Patton, P. (2018). *Emotional Intellegence Di Tempat Kera (Terjemahan Zaini Dahlan)*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Popong, S., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tuntex Garment Indonesia*. Jiemar, 70-82.
- Pratama, S. (2019). *Analisa Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jurnal Manajemen Tools*, 235-249.
- Pratiwi, A. R. (2016). *Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Sewing CV. Indonesia Live Garment Sragen*. Surakarta.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan Spss 20*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Rahman, A., & Kasmiuddin. (2017). *Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Pekan Baru*. *JOM FISIP*, 4, Pekan Baru.
- Riada, M. R., Daik, I. E., & Leuanan, F. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Penyesuaian Sosial Mahasiswa Baru IAKN Kupang*. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 205-214.
- Safitri, F. S., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indomarco Adi Prima Surabaya*. *Journal Of Business And Innovation Management*, 4, 1-13.
- Saladin, H., Lilianti, E., Kurnbani, A., & Tritama, E. Y. (2023). *Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Metode Economic Value Added (Mva) Pada Perusahaan Subsektor Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 269-284.
- Sampetoding, O. D., Kadir, R. A., & Sobarsyah. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Makassar*. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 241-254.
- Saputra, F. (2023). *Implementasi Kurikulum Merdeka : Kecerdasan Emosional, Konsep Diri Dan Pola Belajar*. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 15-20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan Spss. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.*
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.*
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syahfitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran, 161-166.*
- Tamburaka, S., Hasbudin, Mustafa, S., & Sapitri, M. U. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan , 277-286.*
- Yoyano, I. V., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Mitra Global Prima Di Kota Cimahi . Jemsi, 2842-2851.*
- Yudianto, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3.*