

BAB I

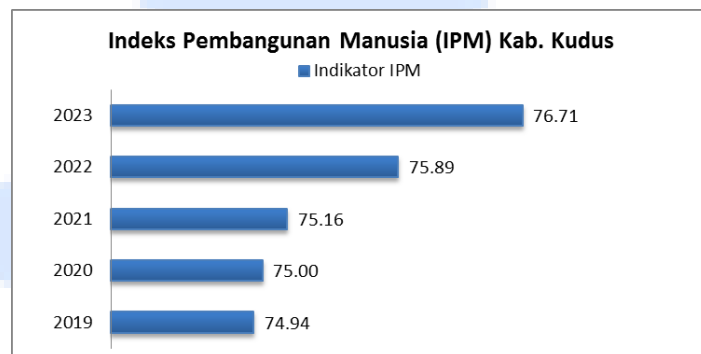
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya didukung oleh dana, teknologi maupun sarana dan prasarana yang ada, tetapi ada satu hal penting yaitu tergantung pada sumber daya manusia yang produktif. Sumber daya manusia yang produktif mampu menghasilkan sesuatu untuk perusahaan atau mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro, 2018:341). Produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja di masa mendatang (Fadhli & Khusnia, 2021:15).

Lebih dari tiga dasawarsa upaya peningkatan produktivitas sumber daya manusia menjadi isu sentral dalam wacana pembangunan manusia di Indonesia. Kendati demikian, hingga saat ini tampaknya hasil yang dicapai masih jauh dari harapan. Hasil riset Lembaga Penelitian Politik Internasional, Keuangan, dan Bisnis di California yang melaporkan bahwa dari 42 negara yang diteliti, produktivitas sumber daya manusia di Indonesia menduduki urutan ke-35. Rendahnya produktivitas kerja di Indonesia karena kualitas sumber daya manusia yang tidak mampu bersaing, kurangnya pengetahuan tentang perkembangan

teknologi, kurikulum pendidikan tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, fasilitas balai latihan kerja tidak optimal, dan perhatian pemerintah daerah rendah. Hal ini diperkuat oleh catatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia pada tahun 2019 masih dibawah rata-rata dunia yaitu 0,694 atau regional 0,683 (Wijaya & Manurung, 2021).



Gambar 1
Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Kudus
Tahun 2019 - 2023

Sumber : BPS Kabupaten Kudus, 2023

Berdasarkan perhitungan Badan Pusat Statistik bahwa Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Kudus pada gambar 1 mengalami peningkatan sejak empat tahun terakhir, tahun 2019 IPM Kabupaten Kudus sebesar 74,94 dan di tahun 2020 IPM Kabupaten Kudus meningkat menjadi sebesar 75,00. Di tahun berikutnya, IPM Kudus naik menjadi sebesar 75,16, tahun 2022 meningkat menjadi 75,89 dan terus meningkat hingga tahun 2023 menjadi 76,71. Selama ini adanya anggapan bahwa dengan pembangunan ekonomi akan terjadi juga pembangunan manusianya. Namun pada kenyataannya tidak demikian, banyak daerah yang perekonomiannya maju pesat, ternyata tidak dibarengi dengan pesatnya pembangunan manusia, walaupun memang ada

korelasi positif bahwa pembangunan perekonomian sangat membantu pembangunan manusia (Jannah, 2023:39).

Wahyuni et al., (2023) menyatakan produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan di perusahaan untuk mendorong terlaksananya pekerjaan secara efektif dan efisien, sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin produktif suatu perusahaan, semakin baik biaya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah. Jika produktivitas meningkat, perusahaan dapat membayar karyawannya lebih tinggi tanpa menyebabkan inflasi. Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dari hasil produksinya. Untuk itu diperlukan suatu kebijaksanaan pimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan, serta mengawasi tenaga kerja agar dapat bekerja lebih produktif. Karena produktivitas perusahaan terletak ditangan karyawan sebagai pengendalinya (Kultsum, 2024). Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental, motivasi, gizi dan kesehatan, penghasilan, lingkungan dan iklim, teknologi, sarana produksi, dan kesempatan berprestasi (Baiti et al., 2020).

Teknologi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penggunaan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah terbukti lebih cepat, efisien, dan efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja sama dalam organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif, meningkatkan aksesibilitas

dan fleksibilitas kerja (Ningsih, 2024). Menurut Wahyudi *et al.*, (2023:100) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) telah memicu revolusi peradaban dunia, khususnya industri sebagai penggerak perekonomian dunia. Perusahaan yang menerapkan inovasi teknologi dan organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas.

Selain perkembangan IPTEK, kompetensi karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja (Malikhah *et.al.*, 2023). Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan keterampilan seseorang, maka kualitas ini memiliki perpaduan antara keahlian (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu dalam mencapai produktivitas kerja secara maksimal (Rohmat, 2020).

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memahami dan menggunakan kekuatan serta pengaruh emosi sebagai kontrol diri. Kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengenali, memahami, dan menanggapi dengan tepat emosinya sendiri dan emosi orang lain, serta menggunakan energi emosi secara efektif. Dari uraian tersebut faktor kecerdasan emosional dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan menggunakan

kecerdasan emosional karyawan akan cenderung menilai dirinya positif, merasa memiliki potensi, dan mampu mengatasi stress saat bekerja sehingga produktivitas karyawan tidak menurun (Milinia, 2023). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat membangun hubungan dalam suatu organisasi. Kecerdasan emosional dapat menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan karena kecerdasan emosional yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan dan menghasilkan produktivitas bagi perusahaan (Kultsum, 2024).

Mayshara et al., (2023) berpendapat bahwa Faktor yang mendorong produktivitas adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan dalam melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal. Suhaeni et al., (2022) menyatakan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) berguna untuk memahami diri, salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi dan pada akhirnya memberi dampak motivasi dari individu tersebut untuk menciptakan produktivitas yang tinggi.

CV. Malibu Anugerah Putra (Malibu) merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan oleh Bapak Fauzan Noor sejak awal tahun 2005 dengan fokus utama bisnisnya bergerak dalam dunia seluler. Bapak Fauzan memiliki latar belakang pendidikan di dunia pertanian, tetapi beliau sangat yakin bahwa dunia seluler akan berkembang jauh lebih pesat di masa mendatang. Dengan memilih

Kota Kudus yang memiliki wilayah industri korporasi lebih banyak akan dapat membuka peluang usaha lebih besar. Kantor Pusat Malibu terletak di Jl. Kapt. Ali Mahmudi, Bacin, Kec. Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Saat ini sudah ada beberapa anak cabang perusahaan yang tersebar ke berbagai wilayah di Kabupaten Kudus, diantaranya terdapat 5 cabang bisnis seluler (Malibu Seluler Prambatan, Karawang, Mejobo, Rendeng, dan PPRK), bisnis *Food and Beverage*/F&B (Roti Kepo dan Mie Chat), dan bisnis retail (Toko Miniso dan Malik Jaya Shift/Sepeda Listrik). Dengan adanya lini bisnis tersebut membuka lapangan pekerjaan bagi berbagai lulusan di wilayah Kabupaten Kudus dan sekitarnya.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada CV. Malibu Anugerah Putra

Klasifikasi	Tahun					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total	32	44	72	94	150	163

Sumber : HRD CV. Malibu Anugerah Putra, 2024

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Malibu Anugerah Putra ditemukan sejumlah data yang telah dirangkum menjadi tabel 1.1, melalui data statistik karyawan perusahaan dari tahun 2019 - 2024 menunjukkan adanya kenaikan jumlah karyawan setiap tahun. Dengan kata lain bisnis yang dijalankan oleh perusahaan mengalami perkembangan.

Tetapi dibalik pesatnya perkembangan bisnis CV. Malibu Anugerah Putra saat ini, terdapat permasalahan terkait menurunnya produktivitas kerja karyawan. Berikut data capaian target dan realisasi karyawan CV. Malibu Anugerah Putra dalam 9 bulan.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Indeks Kinerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra
Periode Bulan Oktober 2023 – Juni 2024

Tahun	Bulan	Target	Realisasi	Presentase
2023	Oktober	83	78	94%
	November	83	76	92%
	Desember	83	82	99%
2024	Januari	85	76	89%
	Februari	85	59	69%
	Maret	85	55	65%
	April	85	83	98%
	Mei	85	60	71%
	Juni	85	58	68%

Sumber : Data HRD CV. Malibu Anugerah Putra, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pencapaian target kinerja karyawan CV. Malibu Anugerah Putra selama 9 bulan mengalami fluktuasi. Realisasi tertinggi yang hampir mendekati capaian target yaitu 99% terjadi pada bulan desember tahun 2023. Kemudian secara berturut-turut realisasi kinerja karyawan mengalami penurunan, puncaknya pada bulan maret tahun 2024 capaian target menurun hingga 65%. Pada bulan april capaian target kembali mengalami kenaikan dikarenakan bertepatan dengan hari besar keagamaan (Hari Raya Idul Fitri). Meskipun demikian pada bulan berikutnya capaian target kembali mengalami penurunan. Masih terdapat deviasi (perbedaan atau penyimpangan) antara progres yang direncanakan dengan realisasinya. Hal ini berbanding terbalik dengan peningkatan jumlah karyawan sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Data di atas membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV. Malibu Anugerah Putra masih belum optimal.

Tabel 1.3
Data Perkembangan IPTEK CV. Malibu Anugerah Putra Tahun 2024

No	Permasalahan
1.	Data tidak relevan dalam aplikasi keuangan (oddo) yang diakibatkan oleh <i>human error</i> .
2.	Kurangnya sosialisasi terkait absensi, izin, dan jadwal shift oleh sistem (kerjoo) mengakibatkan <i>server down</i> .
3.	Rendahnya minat karyawan CV. Malibu Anugerah Putra terhadap perkembangan teknologi dan inovasi.

Sumber: HRD CV. Malibu Anugerah Putra

Dalam mendukung operasional perusahaan menyediakan berbagai aplikasi guna menunjang efektivitas dan efisiensi pekerjaan karyawan. Adanya inovasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga berdampak pada keunggulan kompetitif perusahaan di era society 5.0. Dari Tabel 1.3, dapat dilihat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi Perkembangan IPTEK. Hal ini ditunjukkan dengan adanya data yang tidak relevan dalam aplikasi keuangan (oddo) karena kesalahan input saat terjadi periode promo berjalan. Tidak hanya itu, seringkali terjadi kekeliruan pencatatan stok opname produk karena miss komunikasi. Sehingga menyebabkan turunnya target perusahaan dari realisasi yang diharapkan. Pendataan absensi, izin, dan jadwal shift dalam aplikasi kerjoo sering mengalami gangguan sistem yang mengakibatkan terhambatnya efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Hal ini terjadi karena beberapa faktor, antara lain perubahan jadwal shifting secara mendadak dan bersamaan sehingga memerlukan konfirmasi administrator (HRD) terlebih dahulu. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap item-item aplikasi kerjoo, sering membuat kekeliruan dalam pemilihan opsi menyebabkan gangguan sistem. Serta rendahnya minat belajar dan rasa ingin tahu dalam diri karyawan membuat

ketimpangan dalam perkembangan IPTEK. Jika terjadi kesalahan sistem karyawan lebih memilih diam dan cenderung enggan untuk melaporkannya. Seperti saat absen tidak terdeteksi sistem, maka karyawan akan konfirmasi saat mendekati tanggal rekap absen.

Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan perlu melakukan peninjauan. Hal ini dapat diperoleh dari tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan berdasarkan pengukuran kinerja dengan menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI). Berikut rekap data penilaian kinerja karyawan CV. Malibu Anugerah Putra dalam 9 bulan.

Tabel 1.4
Rekap Penilaian Kinerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra
Periode Bulan Oktober 2023 - Juni 2024

No	Periode		Penilaian KPI				Jumlah
			Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	
1	2023	Oktober	2	20	71	57	150
		Persentase	1%	13%	47%	38%	100%
2		November	0	25	64	61	150
		Persentase	0%	17%	43%	41%	100%
3		Desember	2	27	51	70	150
		Persentase	1%	18%	34%	47%	100%
4	2024	Januari	6	27	71	59	163
		Persentase	4%	17%	44%	36%	100%
5		Februari	9	35	66	53	163
		Persentase	6%	21%	40%	33%	100%
6		Maret	17	32	63	51	163
		Persentase	10%	20%	39%	31%	100%
7		April	5	22	67	69	163
		Persentase	3%	13%	41%	42%	100%
8		Mei	9	33	64	57	163
		Persentase	6%	20%	39%	35%	100%
9		Juni	15	32	61	55	163
		Persentase	9%	20%	37%	34%	100%

Sumber : Data HRD CV. Malibu Anugerah Putra

Dari tabel 1.4 dapat diinterpretasikan bahwa tingkat kompetensi karyawan CV. Malibu Anugerah Putra masih tergolong rendah. Diketahui dari akumulasi KPI terjadi degradasi (penurunan) yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki nilai “kurang”, puncaknya pada bulan maret sebanyak 17 karyawan atau sebesar 10% dari jumlah karyawan keseluruhan. Berbanding terbalik dengan kualitas kerja karyawan pada penilaian kinerja dalam kategori “baik” dan “sangat baik” yang terus mengalami penurunan. Berdasarkan data di atas membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak kompeten dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.5
Data Kecerdasan Emosional Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra

No	Permasalahan
1.	Sering terjadi perbedaan pendapat yang menimbulkan perselisihan dan renggangnya hubungan antar karyawan
2.	Kurangnya komunikasi mengakibatkan salah faham
3.	Rendahnya dorongan internal dalam diri karyawan

Sumber: HRD CV. Malibu Anugerah Putra

Dari Tabel 1.5, dapat dilihat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perselisihan karyawan akibat perbedaan pendapat, kritik dan saran yang tidak diterima baik akan membuat hubungan antar karyawan semakin renggang seperti perubahan jadwal shifting yang tidak sesuai dengan pengajuan jadwal karyawan. Kurangnya komunikasi yang efektif antar karyawan membuat salah faham, seperti stok barang tersedia terlambat dilaporkan ke bagian kasir sehingga membuat kesalahan

dalam input orderan. Serta rendahnya motivasi dari dalam diri karyawan mengakibatkan menurunnya semangat bekerja. Fenomena ini mengakibatkan rendahnya tingkat kecerdasan emosional karyawan CV. Malibu Anugerah Putra sehingga menjadi faktor penghambat produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.6
Data Efikasi Diri Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra

No	Permasalahan
1.	Beberapa karyawan cenderung menghindari masalah yang ada
2.	Ketidakmampuan dalam penyelesaian tugas di beberapa kondisi
3.	Karyawan lebih memilih pekerjaan yang lebih mudah

Sumber: HRD CV. Malibu Anugerah Putra

Dari Tabel 1.6 menunjukkan kecenderungan karyawan dalam menghindari masalah yang ada, sebagai contoh komplain konsumen secara langsung kepada karyawan atas produk yang dihasilkan tidak disampaikan langsung kepada atasan yang bertanggung jawab, sehingga sering terjadi *miss* komunikasi. Kemudian ketidakmampuan karyawan dalam penyelesaian tugas yang ditunjukkan melalui Tabel 1.3 dimana pencapaian target perusahaan yang menurun dan tidak optimal. Serta karyawan lebih memilih menyelesaikan pekerjaan yang lebih mudah seperti saat periode stok opname barang karyawan lebih memilih menyiapkan, membersihkan, dan merapikan stok barang daripada harus mencatat data stok barang. Hal ini mengakibatkan turunnya efikasi diri karyawan CV. Malibu Anugerah Putra.

Research Gap dalam penelitian ini terkait pengaruh perkembangan IPTEK, kompetensi karyawan, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja karyawan masih menunjukkan hasil yang belum konsisten.

Malikhah et al., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan ilmu perkembangan teknologi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawati et al., (2023) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Suhaeni et al., (2022) membuktikan bahwa pengujian secara simultan dan parsial variabel kecerdasan emosi dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini memungkinkan karyawan bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan profesionalitas dalam pelayanan (jasa). Penelitian ini masih jarang dilakukan karena produk yang dihasilkan berupa jasa, maka perlu adanya pembaharuan penelitian sejenis dengan indikator lain sebagai referensi peneliti selanjutnya. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Haniyah (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dengan adanya perbedaan objek dan variabel yang diteliti, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan perusahaan yang lebih kompleks.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Perkembangan IPTEK, Kompetensi Karyawan, Kecerdasan Emosional dan Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra”**.

1.2 Ruang Lingkup

Pengembangan penelitian terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pemahaman materi yang dipaparkan, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan sebagai berikut :

1. Objek dari penelitian ini adalah CV. Malibu Anugerah Putra yang berpusat di Jl. Kapt. Ali Mahmudi, Bacin, Kec. Bae, Kab. Kudus, Jawa Tengah.
2. Variabel - variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu :
 - a. Variabel Independen, terdiri dari Perkembangan IPTEK, Kompetensi Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri.
 - b. Variabel Dependen, menggunakan Produktivitas Kerja.
3. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada CV. Malibu Anugerah Putra.
4. Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini adalah 1 bulan.

1.3 Rumusan Masalah

Persoalan mengenai Perkembangan IPTEK, Kompetensi Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri merupakan suatu usaha untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka perumusan masalah adalah :

1. Permasalahan mengenai perkembangan IPTEK pada CV. Malibu Anugerah Putra terjadi karena rendahnya pemahaman karyawan tentang pemanfaatan teknologi yang digunakan seperti aplikasi kerjoo untuk proses absensi, izin, dan cuti (seluruh karyawan), serta oddo sebagai sistem pencatatan

transaksi dan daftar stok opname barang (kasir) yang masih sering mengalami kendala dalam penggunaannya.

2. Permasalahan mengenai kompetensi karyawan pada CV. Malibu Anugerah Putra ditunjukkan dengan tabel 1.3 yaitu menurunnya performa karyawan dalam bekerja.
3. Pengendalian emosi yang kurang baik seringkali menghasilkan kesalahpahaman dan perdebatan antar karyawan (Tabel 1.5).
4. Permasalahan mengenai efikasi diri karyawan CV. Malibu Anugerah Putra ditunjukkan dengan kecenderungan karyawan dalam menghindari kesulitan serta permasalahan yang ada (Tabel 1.6). Hal ini didukung data pada tabel 1.2, dimana capaian target dan realisasi yang belum optimal dan cenderung mengalami penurunan.
5. Permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan CV. Malibu Anugerah Putra terjadi karena realisasi dari capaian target perusahaan masih belum mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini berbanding terbalik dengan peningkatan jumlah karyawan yang terjadi. Ditunjukkan oleh data pada tabel 1.1 dan tabel 1.2.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada CV. Malibu Anugerah Putra, maka pertanyaan penelitian yang sesuai adalah:

- 1 Bagaimana Perkembangan IPTEK berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra?
- 2 Bagaimana Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra?

- 3 Bagaimana Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra?
- 4 Bagaimana Efikasi Diri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra?
- 5 Bagaimana Perkembangan IPTEK, Kompetensi Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Perkembangan IPTEK terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra.
4. Untuk menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra.
5. Untuk menganalisis pengaruh Perkembangan IPTEK, Kompetensi Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Malibu Anugerah Putra.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan sumber daya manusia dan menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Perkembangan IPTEK, Kompetensi Karyawan, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Produktivitas Kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan dari peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan yang dibutuhkan sebagai penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka terhadap perusahaan. Dengan mengetahui kekurangan yang ada, maka karyawan diharapkan dapat memperbaiki diri sebagai bentuk loyalitas pada perusahaan.