

**PENGARUH PENEMPATAN, ETOS KERJA DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh:**

**AKHMAD RIDHO FATHURRAHMAN**

**NPM. 20.01.11.0506.P**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

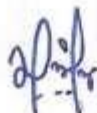
**PALEMBANG 2023**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Akhmad Ridho Fathurrahman  
Nomor Pokok : 20.01.11.0506.P  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata I (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan, Etos Kerja dan  
Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas  
Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 28-3-23 Pembimbing 1 :   
Dr. Sari Sakarina, SE., MM.  
NIDN: 0214038501

Tanggal 28-3-2023 Pembimbing 2 :   
Yunidar Erlina, SE., M.Si.  
NIDN: 0230066302

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 28-3-2023

  
Dr. Msy. Mikhal, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 28-3-2023

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN: 0222096301

22 / PS / DFE / 23

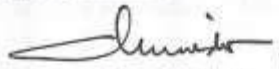
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Akhmad Ridho Fathurrahman  
Nomor Pokok : 20.01.11.0506.P  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan, Etos Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 28-3-23 Ketua Penguji :   
Dr. Sari Sakarina, SE., MM.  
NIDN: 0214038501

Tanggal 28-3-2023 Penguji I :   
Yunidar Erlina, SE., M.Si.  
NIDN: 0230066302

Tanggal 28 MARET 2023 Penguji II :   
Dr. M. Ina Andriyani, SE., M. Si  
NIDN: 0201018001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Tanggal 28-3-2023

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 28-3-2023

  
Marivam Zanariah, SE., M.M  
NIDN: 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

“ Apapun kesempatan yang telah Allah SWT berikan kepada mu, Maka lakukanlah dengan sungguh-sungguh, sehingga hasil yang akan didapat adalah hasil yang terbaik.”

“ Jangan takut untuk bermimpi, selagi mimpi itu gratis. Karena mungkin kesuksesan kita suatu hari berawal dari mimpi tersebut.”

" Orang sukses merupakan mereka yang tidak pernah menyerah dalam belajar."

Kupersembahkan kepada :

- Alm. Ayah dan Mama Tercinta
- Adik-adik ku serta keluarga besar ku tersayang
- My Future Partner “Riski Utami”
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akhmad Ridho Fathurrahman

Npm/Nomor Pokok : 2001110506.P

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka Saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023

  
Akhmad Ridho Fathurrahman

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Penempatan, Etos Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
2. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE.M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.

8. Kepada orang tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada teman – teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian serta keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua. Amiin.

Palembang,       Maret 2023  
Penulis,

Akhmad Ridho Fathurrahman

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian.....	8
Manfaat Penelitian.....	8

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Landasan Teori .....	10
Produktivitas Karyawan .....	10
Pengertian Produktivitas Karyawan.....	10
Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan .....	10
Manfaat Pengukuran Produktivitas Karyawan .....	12
Dimensi dan Indikator Produktivitas karyawan.....	13



Penempatan.....	14
Pengertian Penempatan.....	14
Faktor-faktor Penempatan Kerja.....	14
Manfaat dan Kriteria Penempatan Kerja .....	16
Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja .....	17
Etos Kerja .....	19
Pengertian Etos Kerja .....	19
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	20
Karakteristik Etos Kerja.....	20
Dimensi dan Indikator Etos Kerja .....	21
Kecerdasan Emosional .....	22
Pengertian Kecerdasan Emosional.....	22
Faktor-faktor Kecerdasan Emosional .....	23
Manfaat Kecerdasan Emosional .....	24
Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional.....	25
Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
Kerangka Berfikir.....	39
Hipotesis.....	40

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
Tempat Penelitian .....	42
Waktu Penelitian.....	42
Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
Sumber Data .....	43
Teknik Pengumpulan Data.....	44
Populasi, Sampel dan Sampling .....	45
Populasi.....	45
Sampel .....	46
Sampling .....	47
Rancangan Penelitian .....	48

Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	49
Variabel Penelitian.....	49
Definisi Operasional Variabel .....	51
Instrument Penelitian.....	53
Uji Instrumen .....	54
Uji Validitas.....	55
Uji Reliabilitas .....	56
Teknik Analisis Data .....	57
Uji Asumsi Klasik.....	57
Uji Normalitas.....	57
Uji Multikolinieritas .....	58
Uji Heteroskedastisitas .....	58
Metode Analisis Data .....	58
Analiss Regresi Linier Berganda.....	58
Koefisien Korelasi .....	60
Uji Hipotesis .....	61
Uji Simultan, Digunakan Uji F.....	61
Uji Secara Parsial. Digunakan Uji T.....	62
Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ) .....	63

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian.....	65
Sejarah Singkat Perumda Tirta Musi Palembang .....	65
Visi dan Misi Perumda Tirta Musi Palembang .....	66
Struktur Organisasi .....	66
Karakteristik Responden.....	68
Deskripsi Berdasarkan Umur	68
Deskripsi Berdasarkan Jenis kelamin	69
Deskripsi Berdasarkan Unit Kerja	70
Hasil Uji.....	71

Uji Instrumen .....	71
Uji Validitas .....	71
Uji Validitas Variabel Penempatan ( $X_1$ ).....	71
Uji Validitas Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) .....	72
Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) .....	73
Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y) .....	74
Uji Reliabilitas .....	75
Teknik Analisis... ..	75
Uji Persyaratan Analisis .....	76
4.2.2.1.1 Uji Normalitas.....	76
Asumsi Klasik .....	78
1. Uji Multikolonieritas.....	78
2. Uji Heterokedastisitas .....	79
Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	81
Analaiisi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	83
Uji Hipotesis .....	84
Uji f (Simultan) .....	84
Uji t (Parsial)... ..	85
4.3 Pembahasan.....	88

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan .....	94
Saran.....	95

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel :</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	27
Jadwal Penelitian.....	42
Jabatan dan Jumlah Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang .....	45
Jabatan dan Jumlah Sampel Karyawan .....	48
Definisi Operasional.....	51
Skala Likert .....	54
Skala Penafsiran dan Nilai Indikator.....	56
Interval Koefisien.....	61
Responden Berdasarkan umur.....	68
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	70
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan ( $X_1$ ).....	71
Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....	72
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ).....	73
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	74
Hasil Uji Reliabilitas .....	75
Hasil Uji Normalitas .....	76
Hasil Uji Multikolonieritas .....	78
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $R^2$ ).....	82
Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	83
Hasil Uji f (Simultan).....	84
Hasil Uji t (Parsial).....	86

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir.....	40
Struktur Organisasi.....	67
Grafik P-P Plot .....	77
Hasil Uji Heterokedastisitas .....	79

## ABSTRAK

**AKHMAD RIDHO FATHURRAHMAN. Pengaruh Penempatan, Etos Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM. Dan Ibu Yunidar Erlina, SE., M.Si.)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan (1) Pengaruh penempatan, etos kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. (2) Pengaruh penempatan pada karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. (3) Pengaruh etos kerja pada karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. (4) Pengaruh kecerdasan emosional pada karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil kuesioner yang dibagikan pada responden karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Pada penelitian ini berdasarkan uji f statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan Penempatan ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas ( $Y$ ) karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang. Tetapi, berdasarkan uji t (parsial), variabel Penempatan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas ( $Y$ ) karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, sedangkan variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ) masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas ( $Y$ ) karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Sehingga, untuk variabel penempatan, walaupun karyawan tersebut tidak ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalamannya, produktivitas karyawan akan tetap baik. Tetapi, untuk variabel etos kerja dan kecerdasan emosional, produktivitas akan meningkat seiring dengan meningkat pula etos kerja dan keerdasan emosional karyawan tersebut.

***Kata Kunci : Penempatan, Etos Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Produktivitas***

## **RIWAYAT HIDUP**

Akhmad Ridho Fathurrahman, Lahir di Palembang, 24 April 1997 dari ayah Samhori dan Ibu Yuli Erni yang bekerja sebagai guru, anak pertama dari tiga bersaudara. Memiliki mimpi yang besar serta dapat menjadi kebanggaan keluarga.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 16 Palembang, Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMPN 03 Palembang, Sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMAN 6 Palembang. Lalu, Setelah menamatkan pendidikan SMA, penulis melanjutkan studi di Politeknik Negeri Sriwijaya, Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis. Pada tahun 2016 penulis menyandang gelar Ahli Madya (A.Md).

Selanjutnya Penulis berkarir di dunia swasta selama 1 tahun. Pada tahun 2017, penulis melamar pekerjaan di PDAM Tirta Musi Palembang, yang sekarang berubah nama menjadi Perumda Tirta Musi Palembang, dan diterima bekerja sejak November 2017. Tuntutan karir serta keinginan yang kuat dari penulis untuk melanjutkan studinya di jenjang Sarjana membuat penulis memantapkan hati untuk melanjutkan studinya sambil bekerja. Pada tahun 2020 penulis memutuskan untuk melanjutkan studi S1 nya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

Akhmad Ridho Fathurrahman

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam era globalisasi seperti saat ini, dimana sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi. Menurut Zahari, dkk. (2022:1) sumber daya manusia termasuk suatu elemen pendorong di lingkungan organisasi.

Selain merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia juga merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari operasional suatu organisasi. Menurut Bukit, dkk. (2017) dalam operasional keseharian, SDM lebih dipahami selaku bagian yang tidak terpisahkan dari sistem dalam mengendalikan sebuah organisasi.

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar tujuan dari perusahaan bisa dicapai secara efektif dan efisien. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bisa dilihat dari tingkat produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut. Apabila tingkat produktivitas karyawan terus meningkat dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya



Selain itu, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi, dibutuhkan kemampuan manajemen dalam memberikan peran yang tepat kepada setiap karyawan agar karyawan tersebut bisa secara maksimal melakukan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan bisa diperoleh secara efektif dan efisien.

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini, produktivitas adalah suatu kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan bisa dilakukan antara lain dengan penempatan kerja yang baik, lalu memiliki etos kerja yang baik serta diiringi dengan kecerdasan emosional dari karyawan tersebut di dalam mengelola baik itu suatu permasalahan ataupun suatu pekerjaan sehingga hal tersebut tidak menimbulkan permasalahan dalam suatu organisasi yang akan menghambat tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

Penempatan kerja karyawan pada suatu organisasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada suatu organisasi.

Menurut Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan.

Hal ini menerangkan bahwa penempatan yang dilakukan untuk setiap sumber daya manusia haruslah sesuai dengan keterampilan serta kemampuan dari masing-masing karyawan tersebut. Sehingga karyawan tersebut bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Menurut Trisnawati (2019), penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Pihak manajemen harus dapat menempatkan posisi pekerjaan dari setiap karyawannya berdasarkan kompetensi serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Mankunegara (2017), penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”.

Selanjutnya, faktor lain dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan secara maksimal sehingga hasil yang didapat bisa diraih secara optimal.

Menurut Ginting (2016), etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Selain itu, etos kerja juga merupakan suatu gambaran dari individu suatu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, semakin besar etos kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka hasil kerja atau produktivitas yang dihasilkan semakin optimal, dan sebaliknya apabila etos kerja yang dimiliki seorang karyawan rendah maka produktivitas karyawan tersebut tidaklah optimal.

Hal ini akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Priansa (2016), etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Disisi lain, seorang karyawan juga harus memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam menghadapi setiap permasalahan atau setiap pekerjaan yang ada sehingga dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan tersebut. Menurut Agustian (2003:61), kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan untuk melapangkan jalan di dunia yang penuh liku-liku permasalahan sosial.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Goelman (2000), menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari kecerdasan intelektual (*IQ/Intelektual Qoutient*), sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (*EQ/Emotional Qoutient*).

Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangatlah mempengaruhi pencapaian kerja atau produktivitas karyawan tersebut. Semakin baik karyawan tersebut mengelola emosionalnya maka produktivitas yang dihasilkan juga akan jauh lebih optimal, dan sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak mampu mengelola emosionalnya maka produktivitas yang dihasilkan juga tidak dapat optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), kecerdasan emosional yang baik berarti mampu memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki perasaan bersalah yang berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Musi Palembang. Sebelumnya, Perumda Tirta Musi memiliki nama PDAM Tirta Musi Palembang sejak tahun 1976. Akan tetapi pada Oktober 2022, DPRD Kota Palembang menyetujui perubahan nama yang tertuang pada Raperda Kota Palembang yaitu tentang perubahan nama perusahaan yang sebelumnya PDAM Tirta Musi menjadi Perumda Tirta Musi. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan *smart happy* yang unggul dalam penyediaan air minum dan pengelola air limbah di Indonesia pada tahun 2028.

Sebagai salah satu perusahaan yang bersifat Badan Usaha Milik Daerah di Kota Palembang, Perumda Tirta Musi adalah salah satu perusahaan penyedia air minum yang terkemuka yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak yaitu sebanyak 596 karyawan. Karyawan-Karyawan tersebut harus melayani masyarakat kota Palembang yang menjadi konsumennya yang terdata lebih dari 300 ribu pelanggan.

Dengan jumlah tersebut, artinya 1 orang karyawan harus dapat melayani kurang lebih 600 pelanggan. Melihat perbandingan tersebut, dimana dengan sumber daya manusia yang terbatas tetapi harus melayani jumlah pelanggan yang banyak, ada beberapa posisi yang harus dikerjakan dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai, seperti lulusan administrasi yang ditempatkan pada posisi di lapangan (Pembaca Meter, dsb).

Selain itu, dengan kondisi seperti ini tentunya etos kerja dari sumber daya manusia tersebut harus baik, karena mereka harus bisa melayani pelanggan secara prima, baik di kantor maupun di lapangan. Selain itu, apabila dilihat dari perbandingan jumlah karyawan dan total pelanggan yang dilayani tersebut, tentulah para karyawan Perumda Tirta Musi Palembang harus dapat bekerja keras namun juga cerdas sehingga bisa memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggannya.

Selanjutnya, dengan perbandingan 1 orang karyawan harus dapat melayani kurang lebih 600 pelanggan ini, tentunya sumber daya manusia yang ada pada Perumda Tirta Musi Palembang harus memiliki kecerdasan emosional yang baik, karena setiap hari mereka akan dihadapkan pada berbagai masalah seperti keluhan dari pelanggan baik mengenai tagihan air, ataupun air tidak keluar, dsb. Tidak hanya itu, tugas administratif pun juga harus terus berjalan.

Oleh karena itu, karyawan Perumda Tirta Musi Palembang harus memiliki produktivitas yang baik agar dapat melayani masyarakat dengan baik pula.

Sehingga, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tujuan perusahaan dapat tetap tercapai secara efektif dan efisien, melalui

penempatan karyawan yang baik, etos kerja yang baik, serta kecerdasan emosional yang mencukupi.

Maka dari itu, melihat penjelasan dan teori yang ada diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan, Etos Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah penempatan, etos kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?
2. Apakah penempatan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?
3. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan, etos kerja, dan kecerdasan emosional secara simultan terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor penempatan, etos kerja, dan kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
  - b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam mengembangkan produktivitas

karyawan sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan.

- c. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori kedalam praktek manajemen dalam sebuah kasus yang nyata mengenai penempatan, etos kerja, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.

## 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau bahan literatur bagi penelitian selanjutnya, yang membutuhkan dan menyajikan informasi mengenai penempatan, etos kerja, dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusi, & Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta:Zahir Publising.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Fadilah, Asri Nur. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Diss. Brawijaya University, 2013.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, Desmon . (2016). *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

- Goleman, Daniel. (2000). "Kecerdasan Emosional". Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hidayati, Nuraida., 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Media Sains Indonesia, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priansa, 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Priyanto, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Purwoningtyas, Anggie Chintya. Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Kantor Cabang Surakarta. Diss. IAIN SALATIGA, 2018.
- Ridwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika, Bandung: Alfabeta.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "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 (2018).
- Simamora, Henri, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2014). Etos Kerja Profesional. Institut Dharma Mahardika. Jakarta

- Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. Journal of Economic, Management, Accounting and Technology,
- Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryanto dan Gustina Erlianti. (2018). Kecerdasan Emosional Pustakawan dalam Melayani Pemustaka. WIPA: Wahana Informasi Perpustakaan UAJY. Vol. 22, No. 1.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Tokan, P.R. (2016). Sumber Kecerdasan Manusia (Human Quotient Resource). Jakarta: Grasindo.
- Trisnawati. 2019. Skripsi. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Ponorogo
- Wahyudi, Bambang. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung.
- Winardi, 2007 , Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan, 2017, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.

Zahari, M., dkk. (2022), Manajemen SDM (Strategis Organisasi Bisnis Modern), Cetakan Pertama, Penerbit Seval Literindo Kreasi, NTB.