

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, FASILITAS KERJA DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Pt. Tri Bakti
Sarimas Pekanbaru)**

Oleh
Ricky Gunawan
Pembimbing: Marnis dan Ahmad Rifqi

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
E-mail : Gunawan250909@yahoo.co.id

*Effect of Emotional Intelligence, Working Facilities and Human Resources
Development on Productivity Work With Job Satisfaction As an intervening
variable (Study on Employee PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru)*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Emotional Intelligence, Working Facilities and Human Resources Development of the Work Productivity with job satisfaction as an intervening variable in PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. In this study there were five variable, Emotional Intelligence (X1), Work Facilities (X2), Human Resources Development (X3), job satisfaction (Y1), and Work Productivity (Y2). Population of this study were all employees of PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru with a sample of 122 respondents were selected using census method. Collecting data in this study is done by giving questionnaires to the respondents. In terms of data analysis, this study using Path Analysis with SPSS version 21. The results of this study showed that the variables Emotional Intelligence, Working Facilities and Human Resources Development directly influence job satisfaction then Emotional Intelligence and Human Resource Development influence directly to the Work Productivity, while variable Work Facilities not directly affect Work Productivity and Job Satisfaction also affects the Work Productivity. Then the variable job satisfaction mediates the relationship variables Emotional Intelligence, Working Facilities and Human Resources Development of the Work Productivity.

Keyword : *Emotional Intelligence, Working Facilities, Human Resources Development, Job Satisfaction, and Work Productivity*

PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi seperti saat ini berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu mejumpai

kesulitan - kesulitan, masalah - masalah dan mengalami kesedihan emosional. Berbagai bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, tetapi kesulitan – kesulitan lain berkaitan

dengan pekerjaan dalam banyak kasus, karyawan merupakan salah satu aspek penting di dalam tercapainya tujuan perusahaan untuk itu manajemen perusahaan harus memperhatikan tingkat produktivitas kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2011: 2)**, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan **Rivai dan Sagala (2011: 1)** mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang pertanian dan perkebunan, didirikan berdasarkan akta pendirian No. 17 tanggal 1 Oktober 1986. Kantor pusat berkedudukan di Kuantan Singingi, dengan perwakilan di Pekanbaru, Jakarta, Padang dan Medan.

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru yang muncul diduga akibat kecerdasan emosional yang rendah, fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia yang tidak optimal serta dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan menunjukkan penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. Standar pengukuran yang digunakan adalah output kerja dari masing-masing bagian yang menjadi standar penilaian baik tidaknya produktivitas kerja karyawan di bidangnya masing – masing, capaian produktivitas kerja dari tahun ke tahun pada setiap bagian mengalami penurunan yang bervariasi, hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, pekerjaan yang harusnya di selesaikan pada tepat waktu mengalami keterlambatan sehingga menjadi beban di tahun mendatang.

Sedarmayanti (2009: 61) menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja yang dicapai merupakan indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu perusahaan. Dengan demikian setiap perusahaan harus dapat mengontrol dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dalam pengontrolan emosional, fasilitas kerja yang baik, pengembangan sumber daya manusia yang optimal dan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Dameria (2005) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, mengolah emosi baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif yang mempromosikan kerjasama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik.

Dari hasil prasurey yang dilakukan penulis dengan sebanyak 40 responden, rata-rata jawaban responden terhadap variabel

kecerdasan emosional yang menyatakan sangat setuju sebesar 35%, setuju 30%, kurang setuju 26,67%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 3,33%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa sebagian karyawan masih kurang mampu untuk mengelola/mengendalikan emosinya dan tidak dapat berkomunikasi dengan baik terhadap orang, selain itu adanya motivasi berupa dorongan yang baik dari atasan akan membuat karyawan berprestasi.

Menurut **Faisal (2005)** Fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Menurut **Sedarmayanti (2009: 76)** sarana atau fasilitas berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Apabila sarana atau fasilitas kerja tidak baik, kadang – kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

Hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan, fasilitas kerja karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru masih tergolong sangat minim dan tidak memadai, padahal fasilitas merupakan faktor pendukung agar karyawan dapat bekerja dengan sangat baik dan kondusif.

Mangkunegara (2011: 45) mengatakan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia atau SDM salah satunya adalah meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pengembangan SDM yang baik akan memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat produktivitas kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan, dapat dilihat

bahwa kegiatan pengembangan SDM masih kurang dari yang diharapkan, program pendidikan dan pelatihan yang sudah direncanakan tidak dapat di jalankan sepenuhnya, dari tahun 2011 – 2014 PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru hanya pada tahun 2012 program pendidikan dan pelatihan dapat di jalankan sesuai dengan rencana dan mampu mencapai tingkat maksimal.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (**Robbins, 2009: 148**). **Robbins (2009: 111)** mengungkapkan bahwa, organisasi-organisasi dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan penulis dengan sebanyak 40 responden, rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja yang menyatakan sangat setuju sebesar 33,33% setuju 26,66%, kurang setuju 30%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju 5%. Dapat dikatakan bahwa adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan upah dan pekerjaan yang diterima serta adanya hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik.

Mengingat begitu pentingnya peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan serta di lihat dari fenomena – fenomena di atas tentang produktivitas kerja karyawan, kepuasn kerja, kecerdasan

emosional, fasilitas kerja, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk penulisan ilmiah dengan judul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru)”.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung ? 2) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung ? 3) Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung ? 4) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung ? 5) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung ? 6) Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung ? 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung ? 8) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja ? 9) Apakah fasilitas kerja berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja ? 10) Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh tidak langsung

melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja ?

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 8) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru. 9) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Tri Bakti

Sarimas Pekanbaru. 10) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Yuniarsih (2009 : 160 – 161) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektifitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya; 2) penggunaan sumberdaya secara optimal; serta 3) kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna.

Whitemore (Sedarmayanti, 2009: 58) "*productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employee*". Dalam hal ini Whitemore memandang produktivitas kerja sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan..

Menurut Anoraga (2005: 56 - 60), ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a) Pekerjaan yang menarik.
- b) Upah yang baik.
- c) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.

- d) Etos kerja.
- e) Lingkungan atau sarana kerja yang baik.
- f) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- g) Merasa terlibat dalam kegiatan - kegiatan organisasi.
- h) Pengertian dan simpati atas persoalan - persoalan pribadi.
- i) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.
- j) Disiplin kerja yang keras.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2004: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Menurut Robbins (2009: 148) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2011: 856) mengatakan "*Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja*".

Kecerdasan Emosional

Menurut Robbins dan Judge (2015: 70), kecerdasan emosional (Emotional Intelligence) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional.

Sedangkan kecerdasan emosional menurut **Daulay (2009)** adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi sesuai dengan keinginan, kemampuan untuk mengendalikan emosi sehingga memberikan dampak yang positif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan yang menuntut diri sendiri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan emosi dengan efektif dalam kehidupan dan pekerjaan sehari - hari, serta merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya (**Lupiyadi, 2006 : 150**). Menurut **Tjiptono (2006 : 19)** fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Menurut **Djojowirno (2005: 24)** fasilitas/sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan

sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

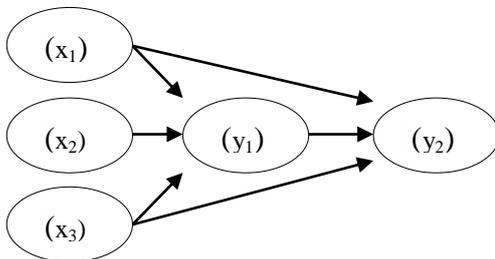
Pengertian pengembangan SDM yang dipaparkan **Samsudin (2006: 107)**, adalah mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Menurut **Mangkunegara (2011: 44)** Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai managerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Mathis, et. all (2006: 44) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa – apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka

sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan / atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber : Segal (2001), Gibeon dalam Wardani (2003), Price (2003), Dameria (2005), Sedarmayanti (2009), Mangkunegara (2011), Robbins (2009) (diolah)

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
- H₂ : Fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
- H₃ : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
- H₄ : Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

H₅ : Fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

H₆ : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

H₈ : Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

H₉ : Fasilitas kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

H₁₀ : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009: 80) adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Pengambilan

sampel (sampling) adalah suatu proses yang dilakukan untuk memilih dan mengambil sampel secara 'benar' dari suatu populasi, sehingga dapat digunakan sebagai 'wakil' yang sah (dapat mewakili) bagi populasi tersebut". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

Sugiyono (2009: 73) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dari semua jumlah populasi karyawan yang bekerja di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru yang berjumlah 122 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan/ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya kemudian

diuraikan secara deskriptif, kuantitatif. Untuk melihat pengaruh variabel dependen terhadap independen maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisioner.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*Path analysis*). Model path analysis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (**ghozali, 2007: 174**).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin responden terdiri dari 54 (44,3%) merupakan responden pria dan 68 (55,7%) merupakan responden wanita. Ini berarti jumlah responden wanita lebih banyak jumlahnya dari pada responden pria.

Berdasarkan umur bahwa responden terdiri dari umur ≤ 20 tahun sebanyak 4 orang (3,3%), berumur 21 – 25 tahun sebanyak 6 orang (4,9%), berumur 26 – 30 tahun sebanyak 25 orang (20,5%), berumur 31 – 35 tahun sebanyak 37 orang (30,3%), berumur 36 – 40 tahun sebanyak 27 orang (22,1%), dan berumur ≥ 40 tahun sebanyak 23 orang (18,9%). Dengan demikian dapat dilihat bahwa responden yang

paling banyak berada di umur kisaran 31 – 35 tahun.

Berdasarkan lama bekerja responden terdiri dari 1 – 2 tahun sebanyak 11 orang (9%), 3 – 4 tahun sebanyak 35 orang (28,7%), dan ≥ 5 tahun sebanyak 76 orang (62%). Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja ≥ 5 tahun merupakan responden terbesar dalam penelitian ini.

Berdasarkan pendidikan terakhir responden pada umumnya adalah Sarjana yaitu sebanyak 67 orang (54,9%), Diploma sebanyak 37 orang (30,3%) dan SMA sebanyak 18 orang (14,8%), ini berarti karakteristik pendidikan terakhir responden di nilai baik dengan pertimbangan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana.

Hasil uji validitas menunjukkan keseluruhan indikator yang di uji dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dari nilai r hitung dari keseluruhan indikator yang diuji lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,177.

Masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel setelah dilakukan uji reliabilitas. Hal ini dibuktikan dari nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel \geq koefisien batas (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban responden di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru terhadap kuesioner yang diberikan dijawab dengan konsisten.

Dari hasil pengujian analisis regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.0 menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Kecerdasan Emosional	0,819	35,402	0,000
Fasilitas Kerja	0,218	9,417	0,000
Pengembangan SDM	0,023	1,420	0,158

Sumber : Data Olahan Penulis, 2015

Berdasarkan hasil pada Tabel 1 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 35,402. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Fasilitas kerja mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 9,417. Dengan demikian dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengembangan SDM mempunyai nilai sig. 0,158 > 0,05 dan nilai t hitung 1,420. Dengan demikian dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Kecerdasan Emosional	0,217	1,773	0,032
Fasilitas Kerja	-0,022	-0,155	0,877
Pengembangan SDM	0,528	6,902	0,000
Kepuasan Kerja	0,727	2,712	0,000

Sumber : Data Olahan Penulis, 2015

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Kecerdasan Emosional mempunyai nilai sig. 0,032 < 0,05 dan nilai t hitung 1,773. Dengan demikian dapat disimpulkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Fasilitas kerja mempunyai nilai sig. 0,877 > 0,05 dan nilai t hitung -0,155. Dengan demikian dapat disimpulkan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Pengembangan SDM mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 6,902. Dengan demikian dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Kepuasan kerja mempunyai nilai sig. 0,000 > 0,05 dan nilai t hitung 2,712. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh produktivitas kerja.

Tabel 3
Pengaruh Variabel Koefisien Jalur

No	Pengujian antar variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Ket.
1	$X_1 - Y_1$	0,819	-	0,819	Kuat
2	$X_2 - Y_1$	0,218	-	0,218	Sedang
3	$X_3 - Y_1$	0,023	-	0,023	Lemah
4	$X_1 - Y_2$	0,217	0,595	0,812	Kuat
5	$X_2 - Y_2$	-0,022	0,158	0,136	Sedang
6	$X_3 - Y_2$	0,528	0,017	0,545	Kuat
7	$Y_1 - Y_2$	0,727	-	0,727	Kuat

Sumber : Data Olahan Penulis, 2015

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 dapat dilihat hal-hal sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional (X1) berpengaruh secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (Y2) dengan nilai pengaruh total (0,812) > pengaruh langsung (0,217).
2. Fasilitas kerja (X2) berpengaruh secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (Y2) dengan nilai pengaruh total (0,136) > (-0,022).
3. Pengembangan sumber daya manusia (X3) berpengaruh secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja (Y2) dengan nilai pengaruh total (0,545) > pengaruh langsung (0,528).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
2. Fasilitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
3. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
4. Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja

- karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
5. Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
 6. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
 7. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
 8. Kecerdasan emosional berpengaruh berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
 9. Fasilitas kerja berpengaruh berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.
 10. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan pada hasil temuan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan, perlunya pemimpin PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru untuk dapat mengembangkan kecerdasan

emosional karyawan agar tetap konsisten dipertahankan, memenuhi kebutuhan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, dan pengembangan sumber daya manusia yang harus dipertahankan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kualitas dan kuantitas produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru tetap stabil dan semakin baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dameria. 2005. *Pentingnya Pendidikan Kecerdasan Emosional*.
- Daulay, Muhamad Toyib. (2009) *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Inti Berkah Sejahtera Medan*. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. Vol. 2, No. 1, Hal. 107 – 119.

- Djojowiriono, Soegeng. 2005, Manajemen Konstruksi (4thEd), Biro Penerbit KMTS FT UGM, Yogyakarta.
- Faisal. (2005) pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal universitas sumatera utara*.
- Fandy, Tjiptono. 2006. Strategi Pemasaran. Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2004. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa Edisi Revisi. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, V dan Jauvani Ella. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. Judge, Timothy. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. (2009). Organizational Behavior (Terjemahan) Buku I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009).
- Segal, Jeanne. 2001. Meningkatkan Kecerdasan Emosional. Jakarta: Citra Aksara
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta. 2009.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Wardani. 2003. Penelitian Tindakan Kelas. Universitas Terbuka. Jakarta.