

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual penelitian adalah deskripsi yang memuat kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Deskripsi konseptual didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Deskripsi konseptual digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian dan dasar untuk menjelaskan atau membahas hasil penelitian.

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu, sumber daya, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas kerja mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memberikan hasil yang optimal dengan memanfaatkan input seperti waktu, tenaga, dan keterampilan.

Menurut Badriyah (2017: 183) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah komparasi hasil pekerjaan dengan bahan, waktu, pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien serta efektif dengan baik dengan tetap menjaga kualitas produk atau jasa tersebut. Diproduksi. Menurut Edy Sutrisno, (2019:99) mengatakan bahwa “produksi didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga, bahan, uang)”.

Produktivitas adalah keefektifan suatu produk. Perbandingan antara input dan output akhirnya bekerja ketika output diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

Lestari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan

Berbeda dengan pengertian produktivitas kerja menurut Natsir (2018) Produktivitas dapat diartikan sebagai penyatuan nilai keluaran dalam interaksinya dan keterkaitannya dengan nilai keluaran, dan produktivitas kerja seorang karyawan biasanya dinyatakan sebagai keseimbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh angkatan kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka produktivitas kerja adalah nilai yang diberikan setiap tim terhadap keberhasilan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor-faktor kesehatan yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja, antara lain ialah (Mahawati, dkk 2021):

1. Penyakit Umum.

Penyakit umum yang paling banyak ditemukan yaitu penyakit infeksi, endemik dan parasite.

2. Penyakit Akibat Kerja.

Penyakit akibat kerja ini seringkali terlihat jumlahnya seolah-olah nihil/minim karena tidak adanya laporan, tidak dibuatnya diagnosa ke arah penyakit tersebut, masih tingginya Labour Turnover dan belum cukupnya Full-employment. Namun sebenarnya gangguan yang ditimbulkan kepada tenaga kerja sangat besar sehingga menurunkan produktivitas kerja dan meningkatnya absenteeism.

3. Keadaan Gizi Tenaga Kerja.

Keadaan gizi yang kurang baik seringkali berkaitan dengan penyakitpenyakit endemis & parasit, kurangnya pengertian dan perhatian terhadap gizi tenaga kerja, upah yang rendah, beban kerja terlalu besar dan pola konsumsi gizi yang kurang tepat.

4. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang tidak baik seringkali kurang membantu produktivitas secara optimal.

5. Kurangnya penyesuaian manusia & mesin serta belum optimalnya perbaikan cara kerja yang menyebabkan proses kerja kurang efektif untuk mencapai produktivitas kerja secara optimal.

6. Aspek psikologi kerja yang tidak mendukung kenyamanan suasana kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu berusaha dan berpikir bahwa kehidupan hari esok akan lebih baik dari hari ini (Wahyuningsih 2018).

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja berdasarkan pada penelitian Gomes (2013) meliputi:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. Kualitas hasil kerja sesuai standar.
3. Pencapaian target kerja yang konsisten.
4. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. **(Gomes 2013)**

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja berdasarkan pada penelitian Bernardin & Russell (2012) :

1. Kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
2. Kemampuan memenuhi standar kualitas kerja.
3. Kontribusi terhadap tujuan organisasi.
4. Kemampuan bekerja secara independen maupun dalam tim.

(Bernardin & Russell 2012)

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja berdasarkan pada penelitian Mangkunegara (2013) adalah:

1. Keahlian dalam mengerjakan tugas yang spesifik.
2. Inovasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

3. Tingkat tanggung jawab terhadap hasil kerja.
4. Kemampuan meningkatkan produktivitas tim kerja.

(Mangkunegara 2013)

Adapun indikator-indikator produktivitas kerja berdasarkan pada penelitian Mathis & Jackson (2011) :

1. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.
2. Keandalan hasil kerja yang konsisten.
3. Peningkatan hasil kerja secara berkelanjutan.
4. Kemampuan bekerja dengan efisiensi biaya. (Mathis & Jackson 2011)

Berdasarkan hasil dari indikator-indikator Produktivitas Kerja yang saya tertera di atas, saya akan memfokuskan indikator untuk definisi operasional menurut **(Gomes 2013)**.

2.1.2 Lingkungan Kerja *Toxic*

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja *Toxic*

Lingkungan kerja yang *toxic* adalah lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis, emosional, atau bahkan fisik yang dapat menghambat kinerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan ini ditandai dengan perilaku, budaya, atau kebijakan kerja yang menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan kelelahan. Lingkungan kerja yang beracun dapat berasal dari interaksi antar individu, cara perusahaan dikelola, atau struktur organisasi yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan.

Menurut Pramudianto (2021: 310), “Lingkungan kerja yang buruk sering disebut dengan lingkungan kerja yang beracun atau *toxic workplace environment*, yaitu menyebabkan orang lain merasa tidak nyaman, cemas dalam suasana kerja, atau sistem kerja, mengacu pada manusia”.

Menurut (Emilisa et al., 2024) Ada tiga jenis *Toxic Workplace Environment* pertama *Workplace Harrasment* (pelecehan di tempat kerja) adalah perilaku mengancam yang mendasarkan pada ras, warna kulit, agama, kedua *Workplace Bulliying* (intimidasi di tempat kerja) adalah perilaku menganinaya baik di dunia maya maupun dalam ruang kerja, ketiga *Workplace Ostracism* (Pengucilan di tempat kerja) adalah perasaan seorang individu merasa di abaikan oleh rekan kerja lainnya.

(Eskayati, 2023) Dalam islam *Toxic Workplace Environment* tidak boleh sebab Islam mengajarkan umat Islam untuk bekerja secara beretika, karena jika Anda memiliki karyawan dengan etika kerja yang Islami, maka bawahan dan atasan Anda tidak akan bertindak sembarangan. Etika kerja dalam islam adalah perilaku yang sesuai dengan syariat.

Terdapat empat ciri *Toxic Workplace Environment* yaitu *Production Deviation, Property Deviations, Political Deviance, and pernonal Aggresi*. Yang dimaksud *Toxic* adalah seseorang yang suka menyusahkan baik fisik maupun emosional pada orang lain menurut (Balqist, Ramdan, and Nurmala, 2023) sehingga dapat menjatuhkan orang lain (Emilisa et al., 2024).

Toxic Workplace Environment menimbulkan depresi, *stress*, dan kelelahan akibat *Toxic*, sehingga berakibat menurunnya produktivitas karyawan (Rusdiyanto, 2023). Jika *Toxic Workplace Environment* terus terjadi, maka perusahaan akan mengalami kerugian besar dalam hal produktivitas dan kinerja secara keseluruhan (Haeruddin et al., 2022).

Berdasarkan teori di atas, maka lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas sebagai karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Diana (2021) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Penerangan.

Penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan, supaya diperhatikan ada penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari.

2. Kebersihan.

Bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam

berkaja. Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga setiap perusahaan diharapkan dapat menegakkan disiplin yang berkaitan dengan kebersihan.

3. Sirkulasi udara.

Pertukaran udara yang cukup, maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi *Air Conditioner* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruangan dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu dan kotoran. Utama adanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

4. Musik ditempat kerja.

Menurut pakarnya, musik dengan nada yang bagus sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat mengakibatkan karyawan bekerja dengan rileks. Oleh karena itu, lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar

ditempat kerja, volume musik yang terlalu keras juga tidak disarankan karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.

5. Keamanan.

Keamanan disini dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja *Toxic*

Indikator-indikator Lingkungan Kerja *Toxic* berdasarkan pada penelitian Samma et al. (2020) meliputi:

1. *Workplace Ostracism* merupakan pengasingan di tempat kerja yang dapat menyebabkan pekerja menunjukkan lebih sedikit keterlibatan dan juga minat dalam pekerjaan serta menunjukkan ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Pengasingan di tempat kerja adalah faktor yang menyebabkan stres, kelelahan emosional, fisik, dan mental, serta perilaku kurang produktif.
2. *Workplace Incivility* perilaku negatif (ketidaksopanan) di tempat kerja yang dapat membahayakan karyawan pada suatu organisasi untuk

mendapatkan manfaat darinya. Ketidaksopanan tersebut seperti halnya membuat lelucon kepada rekan kerja sebagai bentuk penghinaan. Orang yang melakukan lelucon tersebut mungkin memiliki selera humor yang buruk, atau memiliki niat di balik lelucon tersebut untuk mempermalukan rekan kerjanya. Samma et al. (2020)

Indikator-indikator Lingkungan Kerja *toxic* berdasarkan pada penelitian Meier & Spector (2013) meliputi :

1. Konflik antar karyawan.
2. Kurangnya dukungan dari atasan.
3. Tekanan kerja yang berlebihan.
4. Ketidakadilan dalam kebijakan perusahaan. (Meier & Spector 2013)

Indikator-indikator Lingkungan Kerja *toxic* berdasarkan pada penelitian Houshmand *et al.* (2012) meliputi :

1. Perilaku agresif dari rekan kerja.
2. Komunikasi yang buruk antar tim.
3. Kurangnya rasa saling percaya antar karyawan.
4. Adanya diskriminasi atau bias di tempat kerja. (Houshmand et al. 2012)

Indikator-indikator Lingkungan Kerja *toxic* berdasarkan pada penelitian Samnani & Singh (2012) meliputi :

1. Adanya sabotase kerja oleh rekan kerja.
2. Lingkungan kerja penuh dengan gosip negatif.

3. Minimnya rasa kepemilikan bersama dalam pekerjaan.
4. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.

(Samnani & Singh 2012)

Berdasarkan hasil dari indikator-indikator Lingkungan Kerja *Toxic* yang saya tertera di atas, saya akan memfokuskan indikator untuk definisi operasional menurut (Meier & Spector 2013).

2.1.3 Kecerdasan Emosional

2.1.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosinya sendiri, serta memahami dan mempengaruhi emosi orang lain. Konsep ini melibatkan keterampilan seperti kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang baik.

Menurut Goleman (2015) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan hubungan dengan orang lain. Rachmi (2010: 31) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mempersepsi, memahami dan menggunakan kekuatan dan pengaruh emosi sebagai sumber daya manusia, informasi, hubungan dan emosi. Kecerdasan emosional menuntut seseorang untuk belajar mengenali, memahami, dan menanggapi dengan tepat emosinya sendiri dan emosi orang lain, serta menggunakan energi emosi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut (Effendi, 2018) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan-kemampuan memahami diri, mengelola emosi, empati dan membina hubungan.

Menurut Daniel Goleman dalam bukunya Kecerdasan Emosional, semua emosi (2003) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis, dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan pada rasa amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Robbins (2008) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence-EI*) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional.

Menurut Goleman (*Emotional Intelligence (EI)*, 2016) mengatakan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial yang semuanya itu akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam kehidupannya. Daniel Goleman menyimpulkan bahwa “Pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami, menggunakan, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Ini mencakup kemampuan untuk mengenali emosi, mengontrol impuls, memotivasi diri, memahami perasaan orang lain (empati), dan membangun hubungan yang baik.

2.1.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2000), Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seperti kemampuan memotivasi diri dan mengatasi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak membesar-besarkan kesenangan, mengatur suasana hati dan mencegah stres sehingga melumpuhkan kemampuan berpikir, menunjukkan simpati dan berdo'a. (Anam and Ardillah 2016).

Adapun indikator kecerdasan emosional yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran diri (*self-awareness*).
2. Regulasi emosi (*self-regulation*).
3. Empati (*empathy*).
4. Kemampuan sosial (*social skills*). (Goleman 2010)

Indikator-indikator kecerdasan emosional berdasarkan pada penelitian Mayer, Salovey, & Caruso (2016) meliputi :

1. Kemampuan mengenali emosi diri sendiri.
2. Kemampuan memahami emosi orang lain.
3. Kemampuan mengatur emosi untuk mencapai tujuan.

4. Kemampuan menggunakan emosi dalam pengambilan keputusan.

Mayer, Salovey, & Caruso (2016)

Indikator-indikator kecerdasan emosional berdasarkan pada penelitian Bar-On (2010) adalah :

1. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan.
2. Kemampuan membangun hubungan interpersonal yang baik.
3. Kemampuan menghadapi tekanan dengan tenang.
4. Kemampuan menjaga optimisme. Bar-On (2010)

Indikator-indikator kecerdasan emosional berdasarkan pada penelitian Petrides & Furnham (2010) :

1. Regulasi emosi dalam situasi sulit.
2. Kemampuan mengatasi konflik interpersonal.
3. Kesadaran akan kekuatan dan kelemahan diri sendiri.
4. Kemampuan meningkatkan motivasi melalui emosi positif.

Petrides & Furnham (2010)

Berdasarkan hasil dari indikator-indikator Kecerdasan Emosional yang saya tertera di atas, saya akan memfokuskan indikator untuk definisi operasional menurut (Goleman 2010).

2.1.4 Pengaruh Antar Variable

Pada sub bab ini akan dijelaskan bagaimana keterkaitan atau pengaruh masing-masing variabel independen (lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan

emosional) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Pengaruh antar masing-masing variabel akan dijelaskan berikut ini:

2.1.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja *Toxic* Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut pendapat oleh Anjum & Ming, (2018); Larasati & Prajogo, (2022); Rasool *et al.*, (2019) bahwa *toxic workplace environment* dapat meningkatkan stres kerja para karyawan dan berdampak terhadap produktivitas karyawan maupun keberhasilan dalam suatu proyek yang dijalankan oleh organisasi (Wang *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian Khan *et al.* (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara lingkungan kerja *toxic* dengan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja *toxic* merupakan sumber ketidakseimbangan fisik dan juga mental yang dapat menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang tinggi serta memiliki efek psikologis negatif pada kesehatan karyawan (Wang *et al.*, 2020). Situasi seperti ini rentan terhadap ketidakhadiran yang tinggi, depresi, kelelahan kerja, serta masalah kesehatan psikologis yang parah seperti halnya ketegangan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif (CWB), yang akhirnya dapat membawa dampak pada kerugian efisiensi dan reputasi organisasi (Rasool *et al.*, 2019). Dengan demikian kondisi lingkungan seperti ini sangat merugikan karena dapat menciptakan hal yang negatif dan menurunkan produktivitas kerja (Parashar & Sharma, 2020).

2.1.4.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Kellett et al. (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja kerja melalui dua jalur utama: pengelolaan diri yang lebih baik dan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang lebih efektif. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu beradaptasi dengan situasi kerja yang penuh tekanan dan mengelola hubungan dengan rekan kerja dan atasan dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Menurut Salovey dan Mayer (2019) mengembangkan teori kecerdasan emosional yang menghubungkan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri dengan peningkatan efisiensi dan kinerja organisasi. Mereka menyatakan bahwa kecerdasan emosional membantu individu dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan kolaborasi dalam tim. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengelola tekanan kerja dan membangun hubungan yang sehat, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas di tempat kerja.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Syarifah & Anna Zakiyah Hastriana (2024)	Dampak <i>Toxic Workplace Environment</i> Terhadap Produktivitas Karyawan Di Apollo Pamekasan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Toxic Workplace Environment</i> berpengaruh buruk terhadap produktivitas karyawan sebab mental setiap karyawan tidak sama, ada yang biasa saja, ada yang tidak acuh, dan ada yang menjadikan <i>toxic</i> tersebut menghambat kualitas dan kuantitas kerja.
2	Putri Handayani Milinia (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Motivasi yang dimiliki karyawan, maka pengambilan produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan juga akan semakin tinggi
3	Arina Fransiska (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja	Motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			produktivitas kerja karyawan
4	Zidah Dwi Murtafaqo (2022)	Pengaruh <i>Toxic Workplace Environment</i> Dan <i>Workplace Stress</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bumi Pandaan Plastik	Hasil menunjukkan bahwa <i>toxic workplace environment</i> dan <i>workplace stress</i> berpengaruh negatif dan signifikan dengan produktivitas kerja
5	Niluh Indriyani (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Bali Fiberglass Denpasar	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Djatismiko Noviantoro, Kurnia Dwi Jeanita, Tri Suyantiningsih (2024)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja
7	Arina Fransiska (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. MNC Sky Vision Kantor Perwakilan Pembantu (KPP)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

		Padang	
8	Dedy Tri Cahya, Muhamad Aziz Firdaus, RachamtullailyTina Kartika Rinda	Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
9	Shabnam Khan, Samina Gul, Syed Waleed Ul Hassan, and Iqra Imtiaz (2021)	<i>Battling The Toxic WAR at Workplace Through The Introduction of Specific HR Practices: A Case of Higher Education Sector of Pakistan</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara toxic workplace environment dengan job productivity
10	Samma Faiz Rasool, Rashid Maqbool, Madehaa Samma, Yan Zhao, and Amna Anjum (2019)	<i>Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity</i>	Hasil penelitian dalam jurnal menunjukkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung toxic workplace environment memiliki pengaruh negatif terhadap worker productivity.
11	R Sahkina (2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.	Hasil penelitian dalam skripsi ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

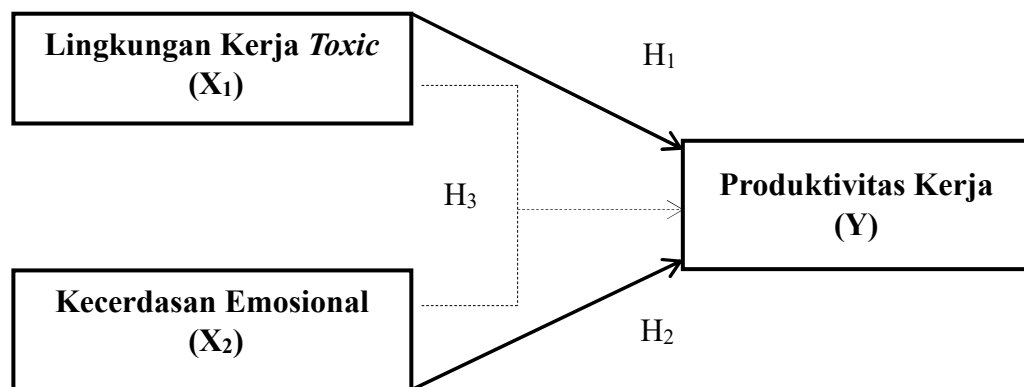
12	Faizatul Haniyah (2020)	Training Karyawan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Bprs Bangun Drajat Warga Yogyakarta)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Training Karyawan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan
----	----------------------------	--	--

Sumber : Google Scholar

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Analisis



Keterangan :

- : Pengaruh Parsial Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y
- : Pengaruh Simultan Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Variabel Y
- H₁, H₂, H₃ : Hipotesis Penelitian
- X₁ : Variabel Lingkungan Kerja Toxic
- X₂ : Variabel Kecerdasan Emosional
- Y : Variabel Produktivitas Kerja

2.4 Definisi Operasional

Tabel 2. 2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. 2. Kualitas hasil kerja sesuai standar. 3. Pencapaian target kerja yang konsisten. 4. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. (Gomes 2013)	Kuesioner	Ordinal
2	Lingkungan Kerja <i>Toxic</i> (X1)	Lingkungan Kerja <i>Toxic</i> merupakan interaksi negatif antara karyawan dengan karyawan yang mengarah pada konflik antar karyawan, kurang dukungan dari atasan, tekanan kerja berlebihan	1. Konflik antar karyawan. 2. Kurangnya dukungan dari atasan. 3. Tekanan kerja yang berlebihan. 4. Ketidakadilan dalam kebijakan perusahaan. (Meier & Spector 2013)	Kuesioner	Ordinal

		dan ketidakadilan kebijakan perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja			
3	Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk kesadaran diri, mengolah emosi, empati serta kemampuan sosial, baik dalam mengelola diri sendiri maupun orang lain.	1. Kesadaran diri (self-awareness). 2. Regulasi emosi (self-regulation). 3. Empati (empathy). 4. Kemampuan sosial (social skills). (Goleman 2010)	Kuesioner	Ordinal

Sumber : Data diteliti oleh peneliti (2024)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja *Toxic* terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja *Toxic* dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu.