

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA *TOXIC* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU

Dimas Permana⁽¹⁾ Ratnawili⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

dmspee65@gmail.com

ABSTRACT

In a toxic work environment, employees' emotional intelligence is also an important factor in determining their ability to deal with the pressures of a non-conducive work environment. Emotional intelligence, which includes the ability to recognize, understand, and manage one's own and others' emotions, enables employees to remain productive despite challenging working conditions. This study aims to determine the effect of toxic work environment and emotional intelligence on employee productivity of PDAM Tirta Hidayah Bengkulu City. The type of research used is quantitative with descriptive methods. Data collection techniques are observation, interviews, and questionnaires. The number of samples used in this study amounted to 140 employees from a total population of 215 employees. The conclusions of this research analysis are 1). Toxic work environment has a significant negative effect on employee productivity at PDAM Tirta Hidayah Bengkulu. 2). Emotional intelligence has a significant effect on employee productivity at PDAM Tirta Hidayah Bengkulu. 3). Toxic work environment and emotional intelligence have a significant effect on employee work productivity at PDAM Tirta Hidayah Bengkulu.

Keywords: Toxic Work Environment, Emotional Intelligence, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh berbagai faktor lingkungan dan psikologis. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung merupakan fondasi penting bagi terciptanya kinerja yang optimal. Namun, pada kenyataannya, tidak semua organisasi memiliki lingkungan kerja yang ideal. Lingkungan kerja yang *toxic*, yang ditandai dengan komunikasi yang buruk, tekanan emosional, konflik antar individu, dan kepemimpinan yang tidak efektif, dapat memberikan dampak negatif bagi karyawan. Situasi ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi, meningkatnya stres, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan sangat berkaitan erat dengan lingkungan kerja *toxic*. Lingkungan kerja dikategorikan menjadi 2 (dua) yaitu, lingkungan kerja kolaboratif dan lingkungan kerja beracun (*toxic workplace environment*). Dalam hal ini, penelitian mengenai *toxic workplace environment* yang ada di tempat kerja. *Toxic workplace environment* diartikan sebagai suatu kondisi lingkungan yang tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja. *Toxic workplace environment* 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

Selain lingkungan kerja *toxic*, kecerdasan emosional karyawan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kemampuan mereka menghadapi tekanan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, memungkinkan karyawan untuk tetap produktif meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tantangan. Dengan kecerdasan emosional yang tinggi, karyawan lebih mampu mengendalikan konflik, menjaga komunikasi yang positif, dan menjaga motivasi kerja. (Goleman, 2016) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk dan informasi emosional. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengendalikan emosinya dan dapat menghasilkan optimalisasi pada tugas pokok dan fungsi kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Samsu Bahari, ST., MM (Direktur) di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu pada tanggal 9 Desember 2024, tentang produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu, dalam produktivitas kerja karyawan belum cukup baik dalam bekerja, di mana dari beberapa karyawan PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu belum bisa bekerja secara efisien dan waktu penyelesaian pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan dari PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu, merasa suasana lingkungan kerja kurang kondusif karena masih terdapat tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan kurang memperhatikan sekitarnya terutama dalam menjaga keharmonisan ke sesama karyawan PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Adapun terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kesulitan dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Adapun kecerdasan emosional yang terlihat adanya konflik internal, komunikasi yang tidak efektif, dan kurangnya empati antar karyawan, terutama dalam hal untuk mengelola emosi diri, memahami emosi orang lain, dan membangun hubungan yang positif.

METODE

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013) memaparkan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu 215 karyawan, yang mana penentuan ini berdasarkan yang ada di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu, dengan alasan bahwa penentuan ini bertujuan untuk mengatasi keterbatasan peneliti bilamana jangkauan populasi yang terlalu luas tidak memungkinkan peneliti dalam melakukan pengambilan data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan probability sampling, Sugiyono (2013) mendefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama terhadap setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini diambil 65% dari jumlah populasi yaitu 65% dari 215 = 139,75 maka dibulatkan menjadi 140 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipakai peneliti ialah kuesioner. Kusioner sebagai teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan pembobotan skala 5 4 3 2 dan 1.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013) "Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2013) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai dari variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan, adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja *Toxic*

X_2 = Kecerdasan Emosional

b_1 = Keefisiensi regresi untuk Content Marketing

b_2 = Keefisiensi regresi untuk Live Streaming

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = *error*

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2011), koefision determinasi R^2 merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempredksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regesi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antar variabel independen (lingkungan kerja toxic dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) baik secara parsial maupun simultan.

Uji Parsial (t - Statistik)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t Tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji – t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus hipotesis menurut Sahid Raharjo,(2017) sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan :

α = tingkat kepercayaan (0,5)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas

Setelah diperoleh hasil hitungan t tabel, kemudian lihat didistribusi nilai tabel t. Pengujian hipotesis dapat menggunakan t hitung dengan ttabel maupun hasil analisis menggunakan SPSS dengan tingkat kepercayaan. Kriteria pengambilan keputusan Uji t didasarkan pada:

- a) Jika nilai $T_{\text{sig}} < (\alpha = 0,05)$ H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja Toxic dan Kecerdasan Emosional terhadap

variabel terkaitnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu

- b) Jika nilai $Tsig > (\alpha = 0,05)$ Ho diterima, Ha ditolak. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja Toxic dan Kecerdasan Emosional terhadap variabel terkaitnya yaitu Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Uji Simultan (F - Statistik)

Pengujian dilakukan untuk mendapatkan pengaruh Lingkungan Kerja Toxic dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu secara simultan. Kriteria pengambilan keputusan Uji F didasarkan pada:

- a) Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, menyatakan bahwa secara simultan memiliki pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).
- b) Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, menyatakan bahwa secara simultan tidak memiliki pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).
- c) Jika nilai $Sig < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional) mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja).
- d) Jika nilai $Sig > 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional) tidak mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja)

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Toxic

Adapun tanggapan responden tentang lingkungan kerja toxic didapatkan dari hasil kuesioner nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,84 dengan kategori baik. Nilai tertinggi pada variabel ini adalah pernyataan nomor 7 dengan nilai 4,22 yaitu rekan kerja saya cenderung tidak membantu ketika saya membutuhkan dukungan. Hal ini menyatakan bahwa karyawan pada PDAM Tirta Hidayah merasa bahwa mereka bekerja secara individu, tidak saling membantu atau saling dukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai terendah pada variabel ini adalah pernyataan nomor 1 dengan nilai 3,5 yaitu saya sering merasa tertekan akibat konflik antar karyawan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk konflik pasti ada tetapi karyawan tidak terlalu merasa tertekan akibat konflik tersebut karena dapat dicari jalan keluarnya.

Tanggapan Responden Terhadap Kecerdasan Emosional

Adapun tanggapan responden tentang kesedasan emosional dari hasil pengisian kuuesioner dapat nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,83 dengan kategori baik. Nilai tertinggi pada variabel ini adalah pernyataan nomor 5 dengan nilai 4,2 yaitu Saya memahami perasaan rekan kerja saya saat mereka mengalami kesulitan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat rekan kerja yang mau menolong pada saat karyawan lainnya merasa kesulitan. Nilai terendah pada variabel ini adalah pernyataan nomor 2 dengan nilai 3,58 yaitu saya sangat mengenali bagaimana emosi saya mempengaruhi perilaku saya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan sedang mengalami emosi maka mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan.

Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja

Adapun tanggapan responden tentang produktivitas kerja dari hasil pengisian kuesioner dapat nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,84 dengan kategori baik. Nilai tertinggi pada variabel ini adalah pernyataan nomor 7 dengan nilai 4,22 yaitu saya bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas harian saya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan

tugas harian, karyawan memprioritaskan tugas, mengatur waktu dengan baik, menghilangkan gangguan, dan fokus pada satu tugas pada satu waktu Nilai terendah pada variabel ini adalah pernyataan nomor 1 dengan nilai 3,5 yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sebelum atau pada batas waktu yang telah ditetapkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

**Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	7.265	.155		1.712	.089	
	X1	-.992	-.004	-.992	-20.837	.000	.819
	X2	.016	.005	.715	3.379	.001	.819

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Model : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$$Y = 7,265 + (-0,992X_1) + 0,016X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,265 dapat diartikan bahwa apabila variabel independen, yaitu lingkungan kerja toxic dan kecerdasan emosional dianggap konstan atau tetap atau sama dengan nol.
- Koefesien untuk lingkungan kerja toxic sebesar -0,992 satuan artinya apabila lingkungan kerja toxic mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,992 satuan dengan asumsi variabel kecerdasan emosional (X_2) tetap.
- Koefesien untuk kecerdasan emosional sebesar 0,016 satuan artinya apabila kecerdasan emosional mengalami kenaikan 1 satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,016 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja toxic (X_1) tetap.

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefesien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.600	.201
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan data diatas diketahui nilai adjusted *R Square* sebesar 0,600 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja toxic dan kecerdasan emosional sebesar 60%. Sedangkan sisanya 40 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *lingkungan kerja toxic* dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah uji hipotesis penelitian:

Uji Parsial (t)

Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.265	.155		1.712	.089		
	X1	-.992	-.004	-.992	-20.837	-.000	.819	1.221
	X2	.016	.005	.715	3.379	.001	.819	1.221

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{tabel}(n-k-1) = 140-3-1 = 136 (1,656)$ setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja *toxic* nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-20,837 > 1,656$) dan ($\text{sig } a = 0,000 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara lingkungan kerja *toxic* terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel kecerdasan emosional nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,379 > 1,656$ dan ($\text{sig } a = 0,001 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi *p-value* $> 0,050$, maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika *p-value* $< 0,050$, maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2018). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2437.687	2	1218.843	68.692	.000 ^b
	Residual	5.535	137	.040		
	Total	2443.221	139			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang terdapat dalam tabel ANOVA ($df_1 = k-1$: $df_2 = n - k$) yaitu sebesar $68,692 > 3,07$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *lingkungan kerja toxic* dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Lingkungan kerja toxic* terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara lingkungan kerja *toxic* terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang *toxic* dapat sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena berbagai alasan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak sehat cenderung mengalami stres, kecemasan, dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka. Ketidaknyamanan, kurangnya penghargaan, dan tekanan batin dapat menghambat kreativitas, mengurangi inisiatif, dan membuat karyawan tidak fokus pada tugas-tugas mereka.

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 projek 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).

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. Kecerdasan emosional (EQ) berperan penting dalam produktivitas kerja karena memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola emosi diri, berinteraksi dengan orang lain, dan mengatasi tantangan di tempat kerja. EQ yang tinggi membantu karyawan untuk lebih efektif dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan masalah, yang pada akhirnya meningkatkan 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.

Pengaruh lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *lingkungan kerja* toxic dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan

lingkungan kerja yang toxic dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang negatif atau "toxic" dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu karyawan mengelola stres dan berinteraksi lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja yang toxic, ditandai dengan konflik, tekanan berlebihan, kurangnya dukungan, dan perilaku negatif lainnya, dapat menciptakan dampak negatif pada karyawan. Karyawan mungkin merasa stres, tidak termotivasi, dan enggan berkontribusi secara optimal. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Karyawan dengan EQ tinggi cenderung lebih mampu mengatasi stres, membangun hubungan kerja yang positif, dan berkomunikasi secara efektif. Kemampuan-kemampuan ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kecerdasan emosional saling berinteraksi dalam mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung perkembangan kecerdasan emosional, sementara kecerdasan emosional yang tinggi dapat membantu karyawan mengatasi tantangan dalam lingkungan kerja yang kurang ideal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu dengan menggunakan uji model regresi linear berganda yang mensyaratkan data harus lulus uji asumsi klasik. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. Lingkungan kerja *toxic* berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
3. Lingkungan kerja *toxic* dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifatus & Chikmawati, 2020. Pengaruh Gainsharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Catur Tunggal Bahana Sidoarjo. Vol. 2 No. 1 Juli 2020P-ISSN: 2657-0114E-ISSN: 2657-0122
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Apriani, F., & Listiyandini, R. A. (2019). Kecerdasan emosi sebagai prediktor resiliensi psikologis pada remaja di panti asuhan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 325-339.
- Ashlah, I., Ridho, M. A., & Umbara, B. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Dan Dosen Universitas Islam Jember. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 295-306.
- Bar-On, R. (2010). *Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. South African Journal of Psychology*, 40(1), 54–62.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2012). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Cahya, D. T., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 48-60.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1), 160800.
- Devie, N. M., Muriana, S., Efendi, R., Finsher, B., & Kurniawan, G. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Pemerintah Kota Surabaya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2916-2929.
- Edy, S., Prenada, K., Pers, R., & Aksara, B. (2015). Buku. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 611-628.
- Eq, Z. M., & Agus, R. (2007). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan Penunjang PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 9(2).
- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 200-215.
- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1-19.
- Fransiska, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. MNC Sky Vision Kantor Perwakilan Pembantu (KPP) Padang. *Journal of RESIDU*, 2(5).
- Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Ghozali, I. (2011). *Application of Multivariate Analysis with SPSS Program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency 69.
- Goleman, D. (2010). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Haniyah, F. (2020). *Training Karyawan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Bprs Bangun Drajat Warga Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).

- Houshmand, M., O'Reilly, J., Robinson, S. L., & Wolff, A. C. (2012). *Escaping bullying: The simultaneous impact of individual and unit-level bullying on turnover intentions*. *Human Relations*, 65(7), 901–918.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 22-29.
- INDRIYANI, N. L. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Bali Fiberglass Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsiannya keluarga pada ibu yang bekerja. *JPPP - Jurnal Penelitian*
- Khan, S., Gul, S., ul Hassan, S. W., & Imtiaz, I. (2021). Battling The Toxic WAR at Workplace Through The Introduction of Specific HR Practices: A Case of Higher Education Sector of Pakistan. *International Journal of Management (IJM)*, 12(2), 956-969.
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The relationship of toxic workplace ... Larasati, C. E. (2021). Efisiensi Teknik Sampling dalam Penentuan. Indeks
- Lestari, D. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Batik Tulis Mukti Rahayu* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Madya, W. A. Pentingnya Kecerdasan Emosi bagi Kepemimpinan yang Efektif di Era Milenial Revolusi 4.0. The Importance of Emotional Intelligence for Millennium Leadership in the Era of Revolution 4.0.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2016). *The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates*. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). *Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study*. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 529–539.
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluk Indonesia. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 460-467.
- Munawaroh, D. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di UD Tjipta Putra Plasindo Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Murtafaqo, Z. D. (2022). *Pengaruh Toxic Workplace Environment Dan Workplace Stress Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Bumi Pandaan Plastik* (Doctoral dissertation, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo).
- Noviantoro, D., Jeanita, K. D., & Suyantiningsih, T. (2024, March). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRASAHAAN* (Vol. 13, No. 2, pp. 574-584).
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang

- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2010). *Trait Emotional Intelligence: Behavioural Validation in Two Studies of Emotion Recognition and Reactivity to Mood Induction*. European Journal of Personality, 24(4), 310–325.
- Pratama, F. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour pada Perusahaan Bersatu Sukses Group Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 27-34.
- Prianto, B., Rahmani, N. A. B., & Nasution, J. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bank Muamalat Cabang Stabat Kabupaten Langkat). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1971-1982.
- Rasool. 2019. "Immune Checkpoint Inhibitors of PD-L1 as Cancer Therapeutics." *Journal of Hematology and Oncology* 12 (1):. 1–13.
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability*, 11(9), 2589.
- Sahkina, R. (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* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). 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).
- Sahkina, R. (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* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang).
- Samnani, A.-K., & Singh, P. (2012). *20 years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581–589.
- Sidanti, H. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Dana Mandiri Madiun.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta. CV.
- Suhada, S., Sumiati, S., Kurbani, A., & Ermini, E. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Di Auto 2000 Plaju. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(1), 115-125.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Syarifah, S., & Hastriana, A. Z. (2024). Dampak Toxic Workplace Environment Terhadap Produktivitas Karyawan di Apollo Pamekasan. *Innobiz: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 10-19.
- Utami, A. R., Rahmaviani, L., Nurfitri, N., Syahputra, P. A., Bonita, R., & Adawiah, S. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review Manajemen Perubahan Organisasi). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 1(4), 217-231.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Zaher, R. S., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pusat Pelatihan PT. XYZ. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 602-608.