

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan industri farmasi nasional menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang produktif, berkinerja tinggi, dan mampu bekerja secara konsisten di bawah tekanan regulasi serta standar mutu yang ketat. Karakteristik pekerjaan di sektor ini tergolong kompleks karena harus memenuhi target produksi, menjaga kualitas produk, sekaligus mematuhi ketentuan Good Manufacturing Practice (GMP). Kondisi tersebut membuka peluang timbulnya tekanan kerja (job stress) yang tinggi, terutama pada karyawan bagian produksi dan operasional, yang apabila tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada memburuknya kondisi psikologis dan performa kerja (Khodir & Nurwidawati, 2023).

Fenomena tekanan kerja bukan sekadar isu lokal pada satu perusahaan, melainkan persoalan yang tercermin pada skala nasional. Laporan State of the Global Workplace 2024 dari Gallup mencatat bahwa 15-16 persen pekerja Indonesia mengalami stres pada level harian, sebuah angka yang secara relatif tergolong rendah di kawasan ASEAN, namun tetap menyisakan potensi risiko yang tidak dapat diabaikan (Gallup, 2024). Data ketenagakerjaan dari Badan Pusat Statistik (2024) turut memperlihatkan bahwa sekitar 26,8 persen pekerja Indonesia bekerja melebihi 49 jam per minggu, suatu pola jam kerja panjang yang menurut kajian bersama WHO dan ILO berasosiasi dengan meningkatnya risiko gangguan kesehatan fisik maupun mental akibat beban psikososial di tempat kerja (World Health Organization, 2024). Pada level ekonomi makro, kerugian produktivitas yang berkaitan dengan kondisi kesehatan mental pekerja di Indonesia diperkirakan mencapai kisaran 6,5 persen dari produk domestik bruto, sebuah angka yang menegaskan bahwa tekanan kerja bukan sekadar persoalan individual, melainkan ancaman produktivitas yang bersifat sistemik dan berdampak luas, khususnya pada sektor dengan tuntutan regulasi dan mutu yang tinggi seperti industri farmasi.

Di samping tekanan yang bersumber dari pekerjaan, karyawan turut menghadapi berbagai permasalahan pribadi, seperti konflik keluarga, tekanan finansial, dan kelelahan emosional, yang berpotensi mengganggu stabilitas emosi individu dan memperberat stres yang dialami di lingkungan kerja. Sejumlah temuan empiris memperlihatkan bahwa persoalan personal memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan stres kerja sekaligus penurunan produktivitas karyawan (Fitriana et al., 2023). Apabila kondisi ini berlangsung terus-menerus tanpa penanganan yang memadai, kinerja karyawan baik dari sisi kuantitas maupun kualitas berisiko mengalami kemunduran (Rohmadi & Purwanto, 2022). Persoalan personal ini sering kali bersifat tidak kasatmata di lingkungan kerja formal, sehingga luput dari perhatian manajemen, padahal dampaknya terhadap fokus, stabilitas emosi, dan energi kerja karyawan dapat berlangsung secara laten dan kumulatif.

Bukti dari berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menegaskan adanya hubungan negatif antara tekanan kerja dengan produktivitas maupun kinerja karyawan. Tingginya stres kerja cenderung menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kemampuan karyawan untuk menuntaskan tugas secara optimal (Purwanto et al., 2023). Studi pada sektor manufaktur turut memperkuat pola ini, dengan menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi berasosiasi dengan penurunan produktivitas kerja yang nyata (Saragih & Simanjuntak, 2022). Meski demikian, tidak setiap karyawan merespons tekanan kerja dan permasalahan pribadi dengan pola yang sama, sebuah perbedaan yang mengindikasikan adanya faktor internal individu yang turut menentukan kapasitas seseorang dalam menghadapi tekanan tersebut.

Salah satu faktor psikologis yang dipandang berperan penting dalam konteks ini adalah kecerdasan emosional (emotional intelligence), yaitu kemampuan individu mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun emosi orang lain secara efektif (Mayyora & Sumartik, 2024). Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi umumnya lebih adaptif menghadapi situasi penuh tekanan, mampu mengendalikan emosi negatif, dan menjaga relasi kerja yang harmonis (Khodir & Nurwidawati, 2023). Temuan-temuan mutakhir turut memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi positif terhadap kinerja dan produktivitas, serta berpotensi meredam dampak negatif stres kerja maupun permasalahan pribadi terhadap performa karyawan, sehingga layak diposisikan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara stres dan produktivitas (Fitriana et al., 2023).

Kendati kerangka teoretis di atas telah banyak diuji secara terpisah, kajian yang menempatkan tekanan kerja dan permasalahan pribadi secara simultan sebagai prediktor produktivitas karyawan, dengan kecerdasan emosional berperan sebagai variabel mediasi, masih relatif jarang ditemukan, terutama pada konteks industri farmasi nasional yang sarat tekanan regulasi, tuntutan kualitas tinggi, dan ritme kerja yang ketat. Sebagian besar penelitian terdahulu, seperti Saragih dan Simanjuntak (2022) serta Putri dan Nugroho (2023), menguji pengaruh tekanan kerja atau permasalahan pribadi secara terpisah tanpa menelusuri mekanisme psikologis internal yang menjelaskan bagaimana pengaruh tersebut tersalurkan menjadi penurunan produktivitas. Kesenjangan inilah yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan pada PT Dixa Medica Semarang, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang berorientasi pada kesejahteraan emosional dan peningkatan produktivitas kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang menunjukkan adanya tekanan kerja dan permasalahan pribadi yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan, serta pentingnya peran kecerdasan emosional dalam mengelola tekanan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Dixa Medica?
2. Bagaimana pengaruh permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan di PT Dixa Medica?
3. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kecerdasan emosional karyawan di PT Dixa Medica?
4. Bagaimana pengaruh permasalahan pribadi terhadap kecerdasan emosional karyawan di PT Dixa Medica?
5. Apakah kecerdasan emosional berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tekanan kerja dan permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan di PT Dixa Medica?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Dixa Medica..
2. Untuk menganalisis pengaruh permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan di PT Dixa Medica.
3. Untuk menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap kecerdasan emosional karyawan di PT Dixa Medica.
4. Untuk menganalisis pengaruh permasalahan pribadi terhadap kecerdasan emosional karyawan di PT Dixa Medica.
5. Untuk menguji peran kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tekanan kerja dan permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan di PT Dixa Medica.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai hubungan antara tekanan kerja, permasalahan pribadi, dan produktivitas karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek psikologis karyawan dalam konteks organisasi, terutama pada industri farmasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Dixa Medica dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program pengembangan karyawan, pelatihan kecerdasan emosional, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Tekanan Kerja (*Job Stress*)

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu, yang dapat dipicu oleh beban kerja berlebih, tuntutan waktu yang ketat, konflik peran, maupun tekanan pemenuhan target dan standar kerja tertentu (Purwanto et al., 2023). Fenomena ini lazim terjadi pada organisasi dengan tingkat regulasi dan tuntutan mutu yang tinggi, sebagaimana karakteristik industri farmasi (Khodir & Nurwidawati, 2023). Tekanan kerja dapat bersifat konstruktif (eustress) yang mendorong peningkatan kinerja, maupun destruktif (distress) yang berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan fisik karyawan; apabila berlangsung terus-

menerus tanpa pengelolaan yang memadai, kondisi distress dapat memicu kelelahan emosional, gangguan konsentrasi, serta penurunan motivasi dan kinerja (Fitriana et al., 2023).

Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa tekanan kerja timbul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja (demands) dengan sumber daya yang dimiliki individu untuk memenuhinya (resources); ketimpangan antara keduanya memicu respons fisiologis dan psikologis berupa kecemasan, kelelahan, maupun penurunan kemampuan pengambilan keputusan. Judge (2019) menambahkan bahwa hubungan antara tekanan kerja dan kinerja pada dasarnya berbentuk lengkung-U terbalik: tekanan pada level moderat dapat memacu kewaspadaan dan semangat kerja, namun pada level yang berlebihan justru menggerus energi kognitif dan emosional yang dibutuhkan untuk bekerja secara optimal. Dalam penelitian ini, tekanan kerja dipahami sebagai tingkat tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akibat tuntutan tugas, waktu, dan tanggung jawab yang melampaui kapasitas individu.

Tabel 1. Indikator Variabel Tekanan Kerja

No.	Indikator	Deskripsi Singkat
1	Beban Kerja	Volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu
2	Tekanan Waktu	Batasan waktu penyelesaian tugas yang dirasakan mendesak
3	Konflik Peran	Ketidaksesuaian atau tumpang tindih tuntutan peran dalam pekerjaan
4	Tuntutan Target dan Standar Kerja	Tingkat ketercapaian target produksi dan kepatuhan terhadap standar mutu

Sumber: diadaptasi dari Purwanto et al. (2023) dan Khodir & Nurwidawati (2023).

2.2 Permasalahan Pribadi

Permasalahan pribadi adalah kondisi yang bersumber dari kehidupan personal individu di luar pekerjaan, seperti konflik keluarga, tekanan finansial, masalah kesehatan, dan beban emosional lainnya, yang berpotensi terbawa ke lingkungan kerja sehingga memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan (Fitriana et al., 2023). Persoalan ini kerap tidak tampak secara kasatmata, namun memberikan dampak yang berarti terhadap performa kerja karena dapat mengganggu fokus, menimbulkan ketidakstabilan emosi, serta menurunkan energi dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya memperberat tekanan kerja yang telah ada (Rohmadi & Purwanto, 2022).

Kerangka work-family conflict yang dikembangkan Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa tekanan yang bersumber dari salah satu domain kehidupan, baik keluarga maupun pekerjaan, dapat berinterferensi dengan domain lainnya melalui tiga mekanisme, yaitu konflik berbasis waktu (time-based conflict), konflik berbasis ketegangan (strain-based conflict), dan konflik berbasis perilaku (behavior-based conflict). Ketegangan personal yang tidak terselesaikan cenderung terbawa ke tempat kerja dalam bentuk penurunan konsentrasi dan energi, sehingga secara tidak langsung menggerogoti performa kerja. Dessler (2020) menegaskan bahwa organisasi modern perlu memandang persoalan personal karyawan bukan sebagai isu di luar tanggung jawab perusahaan, melainkan sebagai faktor yang berimplikasi langsung terhadap produktivitas, sehingga relevan untuk diakomodasi melalui kebijakan dukungan karyawan. Dalam kajian ini, permasalahan pribadi dioperasionalkan melalui empat indikator, yaitu konflik keluarga, tekanan finansial, masalah kesehatan pribadi, dan beban emosional.

Tabel 2. Indikator Variabel Permasalahan Pribadi

No.	Indikator	Deskripsi Singkat
1	Konflik Keluarga	Ketegangan relasi dalam rumah tangga atau keluarga besar
2	Tekanan Finansial	Beban kebutuhan ekonomi yang dirasakan memberatkan
3	Masalah Kesehatan Pribadi	Kondisi kesehatan fisik yang mengganggu aktivitas kerja
4	Beban Emosional	Akumulasi tekanan psikologis dari berbagai sumber kehidupan personal

Sumber: diadaptasi dari Fitriana et al. (2023) dan Greenhaus & Beutell (1985).

2.3 Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada ukuran efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan output kerja sesuai tujuan organisasi, yang tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal (Purwanto et al., 2023). Sebagai indikator keberhasilan organisasi, tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan bekerja secara optimal, meminimalkan kesalahan, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan (Rohmadi & Purwanto, 2022).

Dessler (2020) memandang produktivitas kerja sebagai hasil interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) yang dimiliki karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Sementara itu, Robbins dan Judge (2022) menekankan bahwa produktivitas organisasi pada akhirnya bertumpu pada produktivitas individu, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi psikologis dan kompetensi, maupun faktor eksternal seperti desain pekerjaan dan dukungan organisasi. Penelitian ini menjabarkan produktivitas karyawan melalui enam aspek, yakni kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas kerja, efisiensi pemanfaatan sumber daya, dan konsistensi kinerja.

Tabel 3. Indikator Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Indikator	Deskripsi Singkat
1	Kuantitas Hasil Kerja	Jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu
2	Kualitas Hasil Kerja	Tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar
3	Ketepatan Waktu	Kesesuaian penyelesaian tugas dengan tenggat yang ditetapkan
4	Efektivitas Kerja	Ketercapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan
5	Efisiensi Sumber Daya	Kemampuan memanfaatkan sumber daya kerja secara optimal
6	Konsistensi Kinerja	Stabilitas performa kerja dari waktu ke waktu

Sumber: diadaptasi dari Purwanto et al. (2023) dan Rohmadi & Purwanto (2022).

2.4 Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Mediasi

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain secara efektif dalam berbagai situasi, dengan premis bahwa keberhasilan individu di lingkungan kerja tidak semata ditentukan kecerdasan intelektual, melainkan juga kemampuan mengelola emosi secara adaptif (Goleman, 1998). Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu

mengendalikan emosi negatif, mengelola stres secara konstruktif, dan membangun relasi kerja yang harmonis, sehingga tetap produktif meski berada dalam situasi kerja yang menekan (Salovey & Mayer, 1990).

Goleman (1998) menjabarkan kecerdasan emosional ke dalam lima dimensi utama yang saling melengkapi, yaitu kesadaran diri (self-awareness), pengendalian diri (self-regulation), motivasi diri (motivation), empati (empathy), dan keterampilan sosial (social skills). Kesadaran diri memungkinkan individu mengenali emosinya sendiri secara akurat; pengendalian diri memungkinkan individu mengelola dorongan emosional secara konstruktif; motivasi diri mendorong individu tetap gigih menghadapi hambatan; empati memungkinkan individu memahami perspektif dan emosi orang lain; dan keterampilan sosial memungkinkan individu membangun serta memelihara relasi kerja yang harmonis. Cherniss (2010) menegaskan bahwa kelima dimensi tersebut bersifat dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pelatihan, bukan semata bawaan individu, sehingga membuka ruang intervensi manajerial yang konkret.

Tabel 4. Dimensi Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Dimensi	Deskripsi Singkat
1	Kesadaran Diri	Kemampuan mengenali emosi diri sendiri secara akurat
2	Pengendalian Diri	Kemampuan mengelola dan mengendalikan dorongan emosi negatif
3	Motivasi Diri	Dorongan internal untuk tetap gigih mencapai tujuan
4	Empati	Kemampuan memahami emosi dan perspektif orang lain
5	Keterampilan Sosial	Kemampuan membangun dan memelihara relasi kerja yang harmonis

Sumber: diadaptasi dari Goleman (1998).

Penelitian ini memposisikan kecerdasan emosional sebagai variabel yang menjembatani pengaruh tekanan kerja dan permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan, dengan asumsi bahwa kapasitas regulasi emosi individu menentukan sejauh mana stressor eksternal, baik yang berasal dari pekerjaan maupun kehidupan pribadi, benar-benar tersalurkan menjadi penurunan kinerja. Premis ini konsisten dengan konsep buffering hypothesis dalam literatur stres kerja, yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis individu dapat meredam (buffer) dampak negatif stressor terhadap outcome kerja (Cherniss, 2010).

2.5 Kerangka Teori Payung: Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan

Untuk mengintegrasikan keempat konstruk di atas ke dalam satu model yang koheren, penelitian ini merujuk pada logika umum kerangka tuntutan-sumber daya pekerjaan (job demands-resources), yang membagi kondisi kerja menjadi dua kategori besar, yaitu tuntutan (demands) yang menguras energi individu dan sumber daya (resources) yang membantu individu memenuhi tuntutan tersebut serta mencapai tujuan kerja (Robbins & Judge, 2022). Dalam kerangka penelitian ini, tekanan kerja dan permasalahan pribadi diposisikan sebagai representasi tuntutan, baik yang bersumber dari domain pekerjaan maupun domain kehidupan personal, sedangkan kecerdasan emosional diposisikan sebagai sumber daya psikologis

personal (personal resource) yang menentukan sejauh mana tuntutan tersebut berhasil dikelola tanpa mengorbankan produktivitas.

Logika ini konsisten dengan pandangan bahwa individu dengan sumber daya psikologis yang memadai, dalam hal ini kecerdasan emosional, mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kapasitas dirinya, sehingga terhindar dari kondisi burnout maupun penurunan kinerja yang drastis (Cherniss, 2010). Sebaliknya, individu dengan sumber daya psikologis yang terbatas akan lebih rentan mengalami eskalasi dampak negatif dari tuntutan yang dihadapinya. Kerangka payung ini menjadi dasar konseptual bagi penempatan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi dalam model penelitian, sekaligus menjelaskan secara teoretis mengapa pengaruh kedua sumber tuntutan terhadap produktivitas dapat tersalurkan secara berbeda, sebagian langsung dan sebagian lagi sepenuhnya melalui pelemahan sumber daya psikologis tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

Temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian ini dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
Saragih & Simanjuntak (2022)	Tekanan kerja → Produktivitas	Kuantitatif	Tekanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas
Putri & Nugroho (2023)	Permasalahan pribadi → Kinerja	Kuantitatif	Permasalahan pribadi menurunkan kinerja karyawan
Rahman et al. (2021)	Kecerdasan emosional → Produktivitas	Meta-analisis	Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan
Lestari & Handayani (2024)	Tekanan kerja → Kinerja (EI sebagai mediasi)	SEM	Kecerdasan emosional memediasi pengaruh tekanan kerja
Wijaya et al. (2022)	Stres kerja, EI → Produktivitas	Regresi	EI memperlemah dampak negatif stres kerja
Fitriana et al. (2023)	Stres kerja & permasalahan pribadi → Produktivitas	Kuantitatif	Kedua variabel signifikan menurunkan produktivitas

Sumber: disarikan dari berbagai publikasi, diolah (2026).

2.7 Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Telaah atas penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian ini masih menyisakan kesenjangan kajian yang berbeda-beda, sebagaimana diuraikan berikut.

Tekanan Kerja. Studi terdahulu (Saragih & Simanjuntak, 2022; Purwanto et al., 2023) umumnya menguji pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja atau produktivitas secara langsung, tanpa mempertimbangkan mekanisme psikologis internal yang menjelaskan

mengapa dan bagaimana pengaruh tersebut terjadi. Penelitian pada konteks industri farmasi dengan tuntutan regulasi dan mutu yang ketat juga masih terbatas dibandingkan sektor jasa, perbankan, atau pendidikan.

Permasalahan Pribadi. Kajian yang mengaitkan permasalahan pribadi dengan produktivitas karyawan (Putri & Nugroho, 2023; Fitriana et al., 2023) relatif lebih sedikit dibandingkan kajian tekanan kerja, dan variabel ini sering diperlakukan sebagai variabel kontrol ketimbang variabel utama, sehingga peran independennya terhadap produktivitas, termasuk kemungkinan bahwa pengaruhnya bersifat tidak langsung, belum banyak diuji secara eksplisit.

Kecerdasan Emosional sebagai Mediator. Penelitian yang menempatkan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi umumnya hanya menguji satu jalur stressor pada satu waktu, misalnya tekanan kerja saja (Lestari & Handayani, 2024) atau stres kerja saja (Wijaya et al., 2022), sehingga belum banyak yang menguji peran kecerdasan emosional sebagai mediator ganda yang menjembatani dua sumber tekanan sekaligus, yaitu tekanan yang berasal dari pekerjaan dan tekanan yang berasal dari kehidupan pribadi, dalam satu model simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan dengan menempatkan tekanan kerja dan permasalahan pribadi secara simultan sebagai prediktor produktivitas karyawan, dengan kecerdasan emosional berperan sebagai variabel mediasi ganda, pada konteks industri farmasi nasional yang secara spesifik belum banyak diteliti dengan kerangka model seperti ini.

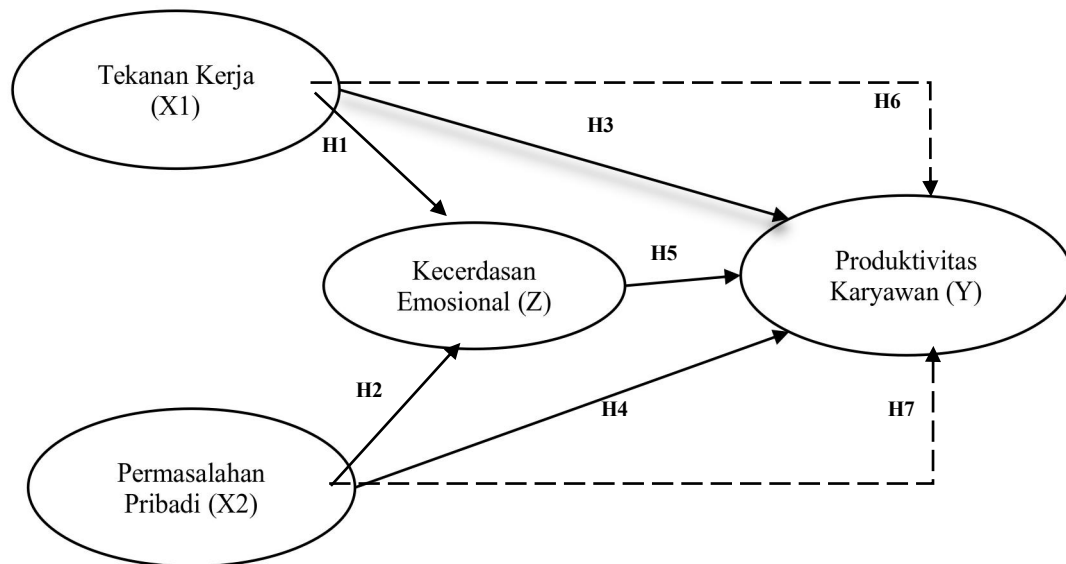
Tabel 6. Posisi Novelty Penelitian Ini terhadap Penelitian Terdahulu

Aspek Pembeda	Penelitian Terdahulu	Penelitian Ini
Jumlah prediktor utama	Umumnya tunggal (tekanan kerja atau permasalahan pribadi saja)	Ganda dan simultan (tekanan kerja dan permasalahan pribadi)
Peran kecerdasan emosional	Mediator satu jalur stressor	Mediator ganda untuk dua sumber stressor sekaligus
Konteks industri	Dominan sektor jasa, perbankan, atau manufaktur umum	Industri farmasi dengan regulasi dan standar mutu ketat
Metode pengujian mediasi	Umumnya causal-steps atau SEM tunggal	Causal-steps dan uji Sobel secara komplementer

Sumber: sintesis penulis berdasarkan Tabel 5 (2026).

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian ini menempatkan tekanan kerja (X1) dan permasalahan pribadi (X2) sebagai variabel independen yang memengaruhi produktivitas karyawan (Y) baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kecerdasan emosional (Z) sebagai variabel mediasi. Model ini diuji melalui dua persamaan regresi berganda yang saling berkaitan, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 1.



Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini (2026).

2.9 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran di atas, penelitian ini merumuskan tujuh hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Tekanan kerja yang melampaui kapasitas individu menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang menguras sumber daya kognitif karyawan, sehingga menurunkan kemampuan konsentrasi, ketelitian, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa ketimpangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu memicu respons stres yang berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Temuan Purwanto et al. (2023) dan Saragih dan Simanjuntak (2022) secara konsisten membuktikan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi, termasuk sektor manufaktur yang karakteristiknya relatif serupa dengan industri farmasi.

Berdasarkan hubungan teoretis dan bukti empiris tersebut, tekanan kerja yang tinggi pada karyawan PT Dixa Medica diduga akan menurunkan produktivitas kerja mereka, mengingat karakteristik pekerjaan pada industri farmasi yang menuntut ketelitian dan kepatuhan terhadap standar mutu yang ketat, sehingga celah bagi penurunan performa akibat tekanan psikologis menjadi lebih rentan berdampak nyata. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Dixa Medica.

Pengaruh Permasalahan Pribadi terhadap Produktivitas Karyawan

Permasalahan pribadi yang bersumber dari kehidupan personal karyawan, seperti konflik keluarga, tekanan finansial, dan masalah kesehatan, berpotensi terbawa ke lingkungan kerja dan mengganggu fokus serta energi kerja karyawan. Kerangka

work-family conflict dari Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa ketegangan pada satu domain kehidupan dapat berinterferensi dengan domain lainnya melalui mekanisme berbasis waktu, ketegangan, maupun perilaku. Putri dan Nugroho (2023) serta Rohmadi dan Purwanto (2022) menemukan bahwa permasalahan pribadi berkontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya kerap kurang mendapat perhatian dibandingkan tekanan kerja.

Merujuk pada pola hubungan tersebut, karyawan PT Dexe Medica yang menghadapi persoalan personal yang berat diduga akan mengalami penurunan produktivitas kerja, karena energi dan perhatian yang semestinya dicurahkan untuk pekerjaan turut teralihkan oleh beban pikiran yang bersumber dari luar pekerjaan. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Permasalahan pribadi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Dexe Medica.

Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional

Tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus tanpa mekanisme penyesuaian yang memadai dapat mengikis kapasitas psikologis individu dalam mengenali dan mengelola emosinya sendiri. Goleman (1998) menegaskan bahwa kondisi psikologis negatif akibat tekanan berkepanjangan melemahkan dua komponen inti kecerdasan emosional, yaitu kesadaran diri dan pengendalian diri, karena sumber daya mental yang semestinya digunakan untuk regulasi emosi turut terkuras oleh upaya menghadapi tekanan itu sendiri. Khodir dan Nurwidawati (2023) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa karyawan pada organisasi bertekanan tinggi cenderung mengalami penurunan kapasitas adaptasi emosional dari waktu ke waktu.

Dengan demikian, tekanan kerja yang tinggi pada karyawan PT Dexe Medica diduga tidak hanya berdampak pada output kerja secara langsung, tetapi juga secara bertahap melemahkan kapasitas emosional karyawan sebagai sumber daya psikologis yang dibutuhkan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan secara berkelanjutan. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Tekanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT Dexe Medica.

Pengaruh Permasalahan Pribadi terhadap Kecerdasan Emosional

Beban kumulatif dari persoalan pribadi yang dihadapi karyawan turut menuntut kapasitas regulasi emosi yang besar, sering kali secara lebih intensif dibandingkan tekanan yang bersumber dari pekerjaan, karena persoalan personal cenderung bersifat berkelanjutan dan sulit dipisahkan dari kehidupan sehari-hari karyawan. Cherniss (2010) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisi kehidupan personalnya secara keseluruhan, bukan semata oleh lingkungan kerja. Fitriana et al. (2023) menemukan bahwa permasalahan pribadi memberikan kontribusi yang berarti terhadap penurunan stabilitas emosi karyawan, yang pada gilirannya memperberat tekanan psikologis yang dialami di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan pribadi yang dihadapi karyawan PT Dexe Medica diduga turut menggerus kapasitas kecerdasan emosional mereka,

bahkan berpotensi lebih besar dibandingkan pengaruh tekanan kerja, mengingat sifatnya yang menyeluruh dan berkelanjutan dalam kehidupan individu. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis keempat:

H4: Permasalahan pribadi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan PT Dixa Medica.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Karyawan

Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu mengalihkan energi emosional negatif menjadi dorongan kerja yang konstruktif, melalui kemampuan mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri maupun emosi orang lain secara efektif. Salovey dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menjaga stabilitas performa kerjanya meskipun berada dalam situasi yang menekan, karena kapasitas regulasi emosi memungkinkan mereka tetap fokus dan termotivasi. Rahman et al. (2021) melalui kajian meta-analisis serta Mayyora dan Sumartik (2024) secara konsisten membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi.

Merujuk pada bukti tersebut, karyawan PT Dixa Medica dengan kecerdasan emosional yang tinggi diduga akan menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi pula, karena kemampuan mengelola emosi memungkinkan mereka tetap bekerja secara optimal terlepas dari tekanan yang dihadapi. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis kelima:

H5: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Dixa Medica.

Peran Mediasi Kecerdasan Emosional pada Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Konsep buffering hypothesis dalam literatur stres kerja menyatakan bahwa sumber daya psikologis individu, termasuk kecerdasan emosional, dapat meredam dampak negatif stressor eksternal terhadap outcome kerja, sehingga pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas tidak semata bekerja secara langsung, melainkan turut tersalurkan melalui perubahan kapasitas emosional karyawan. Lestari dan Handayani (2024) melalui pendekatan structural equation modeling membuktikan bahwa kecerdasan emosional berperan memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara Wijaya et al. (2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap produktivitas.

Dengan demikian, selain berdampak langsung terhadap produktivitas, tekanan kerja pada karyawan PT Dixa Medica diduga turut memengaruhi produktivitas secara tidak langsung melalui pelemahan kecerdasan emosional terlebih dahulu, sehingga kecerdasan emosional berperan sebagai mekanisme yang menjembatani kedua variabel tersebut. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis keenam:

H6: Kecerdasan emosional memediasi pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Dixa Medica.

Peran Mediasi Kecerdasan Emosional pada Pengaruh Permasalahan Pribadi terhadap Produktivitas Karyawan

Sejalan dengan logika mediasi pada jalur tekanan kerja, permasalahan pribadi yang dihadapi karyawan diduga juga tidak serta-merta menurunkan produktivitas secara langsung, melainkan terlebih dahulu memengaruhi kapasitas kecerdasan emosional karyawan, sebelum akhirnya termanifestasi sebagai penurunan kinerja. Dessler (2020) menegaskan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang memadai mampu meredam konflik personal agar tidak terlalu mengganggu kinerjanya, yang mengindikasikan bahwa kapasitas emosional berperan sebagai penentu utama sejauh mana persoalan pribadi benar-benar berdampak pada produktivitas. Pola mediasi serupa turut didukung oleh temuan Fitriana et al. (2023) yang menunjukkan keterkaitan erat antara permasalahan pribadi, stabilitas emosi, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, pengaruh permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan PT Dixa Medica diduga bekerja secara tidak langsung, yaitu melalui penurunan kapasitas kecerdasan emosional karyawan terlebih dahulu, ketimbang berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Atas dasar ini dirumuskan hipotesis ketujuh:

H7: Kecerdasan emosional memediasi pengaruh permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan PT Dixa Medica.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Metode yang digunakan adalah survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dengan desain cross-sectional yang mengumpulkan data pada satu periode waktu tertentu, sehingga temuan penelitian mencerminkan kondisi persepsional responden pada saat pengambilan data berlangsung.

3.2 Objek dan Konteks Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Dixa Medica, perusahaan yang bergerak di bidang penelitian, produksi, dan distribusi produk farmasi berskala nasional. Pemilihan perusahaan ini didasarkan pada kesesuaian karakteristik organisasi dengan fokus penelitian, khususnya keterkaitannya dengan tekanan kerja, permasalahan pribadi, kecerdasan emosional, dan produktivitas karyawan. Sebagai perusahaan yang beroperasi pada industri teregulasi, PT Dixa Medica menerapkan standar operasional dan pengendalian mutu yang ketat guna menjamin kualitas produk serta kepatuhan terhadap regulasi, sehingga lingkungan kerjanya

ditandai oleh target produksi yang terukur, tingkat ketelitian tinggi, serta dinamika kerja yang cepat dan terstruktur.

Tabel 7. Profil dan Karakteristik Lingkungan Kerja Objek Penelitian

Aspek	Keterangan
Bidang Usaha	Industri farmasi (penelitian, produksi, dan distribusi)
Karakteristik Industri	Teregulasi ketat, standar mutu tinggi (mengacu prinsip GMP)
Tuntutan Kinerja	Target produksi dan produktivitas yang terukur
Tingkat Ketelitian	Tinggi, terutama pada aspek kualitas dan kepatuhan prosedur
Potensi Tekanan Kerja	Tinggi, bersumber dari target dan tuntutan regulasi
Lingkup Operasional	Nasional

Sumber: data primer diolah (2026).

Karakteristik tersebut menjadikan PT Dexa Medica Semarang sebagai konteks yang relevan secara teoretis maupun praktis untuk menguji hubungan antara tekanan kerja, permasalahan pribadi, kecerdasan emosional, dan produktivitas karyawan, mengingat karyawan pada organisasi dengan tuntutan kerja tinggi tidak hanya menghadapi tekanan pekerjaan, tetapi juga berbagai dinamika kehidupan personal yang berpotensi berinteraksi memengaruhi performa kerja mereka.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Dexa Medica Semarang yang memenuhi kriteria penelitian, dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Mengingat populasi tergolong kecil dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel tanpa pengurangan (Sugiyono, 2019), sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Kriteria sampel meliputi status karyawan aktif, memiliki masa kerja tertentu, terlibat langsung dalam aktivitas operasional atau produksi, serta bersedia menjadi responden secara sukarela. Penggunaan teknik sensus pada populasi terbatas ini konsisten dengan rekomendasi Hair et al. (2019) bahwa pada penelitian dengan populasi kecil, keterlibatan seluruh anggota populasi lebih disarankan dibandingkan pengambilan sampel sebagian guna meminimalkan risiko bias sampling.

Dari sisi kecukupan ukuran sampel untuk analisis regresi berganda, rasio antara jumlah observasi dan jumlah variabel bebas dalam penelitian ini tergolong memadai untuk model dengan tiga prediktor. Hair et al. (2019) merekomendasikan rasio minimal 5 hingga 10 observasi per variabel bebas untuk analisis regresi, sehingga dengan tiga variabel bebas pada Persamaan II (tekanan kerja, permasalahan pribadi, dan kecerdasan emosional), jumlah sampel 50 responden telah memenuhi ambang batas tersebut. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa ukuran sampel absolut yang terbatas pada satu perusahaan tetap menjadi salah satu keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan generalisasi temuan, sebagaimana diuraikan lebih lanjut pada bagian keterbatasan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5) (Likert, 1932). Kuesioner disebarkan secara luring maupun daring kepada responden yang telah memenuhi kriteria sampel, disertai penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian dan prosedur pengisian. Kerahasiaan identitas responden dan partisipasi sukarela dijaga sepanjang proses pengumpulan data, sejalan dengan prinsip etika penelitian yang melibatkan subjek manusia.

Sebelum penyebaran kuesioner secara menyeluruh, dilakukan uji coba instrumen (pilot test) pada sejumlah kecil calon responden untuk memastikan kejelasan bahasa dan pemahaman item pernyataan. Aspek etika penelitian turut diperhatikan melalui penyampaian informed consent kepada seluruh calon responden, penjaminan anonimitas data individu, serta hak responden untuk tidak melanjutkan pengisian kuesioner tanpa konsekuensi apa pun. Data yang terkumpul digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dilaporkan dalam bentuk agregat sehingga tidak dapat ditelusuri kembali kepada identitas responden tertentu.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu tekanan kerja (X1) dan permasalahan pribadi (X2) sebagai variabel independen, kecerdasan emosional (Z) sebagai variabel mediasi, dan produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Ringkasan definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Jumlah Indikator	Skala
Tekanan Kerja (X1)	Tingkat tekanan yang dirasakan karyawan akibat tuntutan tugas, waktu, dan tanggung	4	Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Jumlah Indikator	Skala
	jawab		
Permasalahan Pribadi (X2)	Kondisi personal di luar pekerjaan yang berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku kerja	4	Likert 1-5
Kecerdasan Emosional (Z)	Kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta emosi orang lain	5	Likert 1-5
Produktivitas Karyawan (Y)	Efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan output kerja sesuai tujuan organisasi	6	Likert 1-5

Sumber: dikembangkan dari kajian pustaka (2026).

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279 pada $n=50$, $\alpha=0,05$). Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ambang batas reliabel sebesar 0,70 (Ghozali, 2021). Sebelum pengujian hipotesis, model regresi diuji terhadap tiga asumsi klasik, yaitu uji normalitas residual menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua persamaan regresi berganda. Persamaan I menguji pengaruh tekanan kerja (X1) dan permasalahan pribadi (X2) terhadap kecerdasan emosional (Z), sedangkan Persamaan II menguji pengaruh tekanan kerja (X1), permasalahan pribadi (X2), dan kecerdasan emosional (Z) terhadap produktivitas karyawan (Y). Signifikansi pengaruh parsial dievaluasi melalui uji t , signifikansi pengaruh simultan dievaluasi melalui uji F , dan kekuatan penjelas model dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2).

Peran mediasi kecerdasan emosional diuji menggunakan dua tahap yang saling melengkapi. Tahap pertama menggunakan pendekatan langkah kausal (causal-steps approach) sebagaimana dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986), yaitu dengan membandingkan signifikansi dan besaran koefisien pengaruh langsung tekanan kerja dan permasalahan pribadi terhadap produktivitas karyawan, sebelum dan sesudah kecerdasan emosional dimasukkan ke dalam model regresi. Apabila pengaruh langsung tetap signifikan namun koefisiennya menurun setelah kecerdasan emosional dimasukkan, maka disimpulkan terjadi mediasi parsial; apabila pengaruh langsung menjadi tidak signifikan, maka disimpulkan terjadi mediasi penuh (full mediation).

Tahap kedua menggunakan uji Sobel untuk menguji signifikansi statistik pengaruh tidak langsung (indirect effect) secara lebih formal, dengan rumus sebagai berikut:

$$z = (a \times b) / \sqrt{(b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2)}$$

dengan a adalah koefisien pengaruh variabel independen terhadap mediator, b adalah koefisien pengaruh mediator terhadap variabel dependen, S_a adalah standard error dari koefisien a, dan S_b adalah standard error dari koefisien b. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai $|z|$ melampaui nilai kritis 1,96 pada $\alpha = 0,05$ atau 2,576 pada $\alpha = 0,01$. Kombinasi kedua pendekatan ini dipilih agar kesimpulan mengenai peran mediasi kecerdasan emosional dapat diperoleh secara ringkas melalui perbandingan Persamaan I dan Persamaan II, sekaligus dipertanggungjawabkan secara statistik melalui pengujian formal atas signifikansi pengaruh tidak langsungnya.