

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA
PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

MIFTAHUL FADHILAH

NIM : 13510121

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA
PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:
MIFTAHUL FADHILAH

NIM : 13510121

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

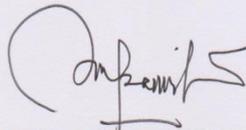
**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA
PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MIFTAHUL FADHILAH
NIM : 13510121

Telah Disetujui, 06 Juni 2017
Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIPT. 19750426 20160801 2 042

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA
PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA MALANG**

SKRIPSI

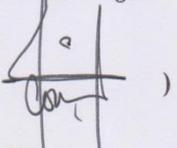
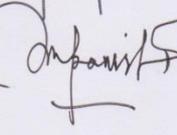
Oleh:

MIFTAHUL FADHILAH
NIM : 13510121

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|---|---|--|
| 1. Ketua Penguji
<u>Hj. Meldona, SE., MM, Ak., CA</u>
NIP 19770702 200604 2 001 | : | () |
| 2. Sekretaris/Pembimbing
<u>Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM</u>
NIPT. 19750426 20160801 2 042 | : | () |
| 3. Penguji Utama
<u>Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si</u>
NIP. 19711108199803 2 002 | : | () |



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftahul Fadhilah
NIM : 13510121
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRFAFIKA MALANG** adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 06 Juni 2017
Hormat Saya,



Miftahul Fadhilah
NIM : 13510121

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ucapan syukur selalu tercurahkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan kuasanya, Sang Maha Segala. Berkat kuasa-Nya lah setiap rintangan dan tantangan dapat dilalui dengan rasa sabar dan perjuangan.

Shalawat dan salam teruntuk Nabi Muhammad SAW, yang membawa terangnya ilmu dan mengajak umatnya agar terhindar dari kedangkalan ilmu.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua, kakak, adik, dan seluruh keluarga besar.



HALAMAN MOTTO

من أراد الدنيا فعليه بالعلم ومن أراد الآخرة فعليه بالعلم

ومن ارادهما فعليه بالعلم

“Siapa yang menginginkan dunia maka hendaklah ia memiliki ilmu dan barangsiapa yang menginginkan akhirat maka hendaklah ia memiliki ilmu dan barang siapa yang menginginkan keduanya maka hendaklah memiliki ilmu”

-Mahfuzhat-

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan nikmat tiada tara sehingga penelitian ini bisa terselesaikan pada waktunya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan ke zaman kebaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberi masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Iwan Budi Prasetyo selaku Kadiv. Umum & HRD di PT. Temprina Media Grafika Malang, beserta seluruh karyawan yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya dalam proses penelitian.

6. Mama, Abah, Aa', Ading Iyin dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Mas Umar Fauzi, Raisa Adini, Rahmah Fitroh, Nur Izzah Maulidina, Nia Ffid LN, Meilita Dermawanti, Anggraeni ENP yang selalu memberikan semangat dan sabar menemani dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2013 yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. IMM UIN Malang, khususnya IMM Komisariat Revivalis serta keluarga HIMAKAL yang telah memberikan banyak pengalaman dan kenangan.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin Yaa Rabbal 'Aalamiin...

Malang, 06 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.2.1 Kinerja Karyawan	13
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2 Etos Kerja.....	19
2.2.2.1 Pengertian Etos Kerja.....	19
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	25
2.2.2.3 Indikator Etos Kerja	26
2.2.3 Kecerdasan Emosional	29
2.2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	29
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	32
2.2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional	32
2.2.4 Kajian Keislaman	34
2.2.4.1 Kinerja dalam Islam	34
2.2.4.2 Etos Kerja Islami.....	39
2.2.4.3 Kecerdasan Emosional (EQ) dalam Islam	45
2.3 Kerangka Konsep	49
2.4 Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
3.2 Lokasi Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi.....	51
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.5 Data dan Jenis Data.....	52
3.5.1 Data Primer.....	53
3.5.2 Data Sekunder.....	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.8 Metode Analisis Data.....	56
3.8.1 Uji Validitas.....	57
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.8.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
A. Sejarah PT. Temprina Media Grafika Malang.....	61
B. Visi dan Misi PT. Temprina Media Grafika Malang.....	64
C. Struktur Organisasi PT. Temprina Media Grafika Malang.....	64
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	81
A. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
B. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	84
C. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
D. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	86
4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Indikator.....	87
A. Variabel Bebas.....	88
B. Variabel Terikat.....	90
C. Variabel Intervening.....	92
4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	93
A. Uji Validitas.....	94
B. Uji Reliabilitas.....	96
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	97
A. Uji Normalitas.....	97
B. Uji Linieritas.....	98
4.1.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Etos Kerja (Z).....	98
4.1.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) dan Etos Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	100
4.1.8 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	102

4.2 Pembahasan.....	103
4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Secara Langsung Terhadap Etos Kerja (Z).....	103
4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	105
4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Etos Kerja (Z)	107
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran.....	111

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	82
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	86
Tabel 4.6 Distribusi Indikator Variabel Kecerdasan Emosional (X)	88
Tabel 4.7 Distribusi Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	90
Tabel 4.8 Distribusi Indikator Variabel Etos Kerja (Z)	92
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)	95
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	95
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Z)	95
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)	96
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	96
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (Z)	96
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	97
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas	98
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja.....	99
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	100
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Temprina Media Grafika Malang.....	65
Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	84
Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Gambar 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	87
Gambar 4.6 Diagram Jalur	102



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Normalitas dan Linieritas
- Lampiran 6 Uji *Path Analysis*
- Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 8 Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 Biodata



ABSTRAK

Miftahul Fadhilah. 2017. SKRIPSI. “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Malang”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekawati, M.Si., MM

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional (EQ), Kinerja Karyawan, Etos Kerja

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki kinerja baik. Adanya sikap etos kerja yang tinggi dipercaya akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri yang sering disebut kecerdasan emosional.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja, serta pengaruh kecerdasan emosional secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu 56 responden dengan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling*. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa dokumen. Analisis yang digunakan ialah model Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu SPSS 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena pekerjaan karyawan yang lebih banyak berhadapan dengan mesin. Sedangkan indikator yang digunakan diantaranya yaitu empati dan keterampilan, yang lebih cocok digunakan untuk pekerjaan yang banyak berinteraksi dengan orang lain. Akan tetapi kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Hal tersebut dikarenakan adanya inisiatif dan sikap tanggung jawab para karyawan terhadap hasil pekerjaannya, yang mana nantinya berpengaruh serta menghasilkan kinerja yang baik.

ABSTRACT

Miftahul Fadhilah. 2017. THESIS. **“The Influence of Emotional Intelligence (EQ) on Employee Performance Through Working Ethos at PT. Temprina Media Grafika Malang”**.

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekawati, M.Si., MM

Keywords : Emotional Intelligence (EQ), Employee Performance, Working Ethos

Every company expects employees who has good performance. The existence of a high work ethos attitude is believed to improve employee performance. But employee performance is not only seen from the ability of perfect work, but also the ability both control and manage theirsself which is often called emotional intelligence.

The research purpose is to know influence of emotional intelligence on work ethos, and the direct or indirect influence of emotional intelligence to employee performance through work ethos. It's an explanatory research with quantitative approach. Samples used were 56 respondents with sampling technique Non Probability Sampling. The data type that used is the primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of documents. The analysis data used is Path Analysis model with SPSS 16.0.

The research results show that emotional intelligence has significant influence to work ethos. Emotional intelligence has no significant influence on employee performance. This is because most of employees job is faced to machine. While the indicators used include empathy and skills, which is more suitable for work that many interact with others. However, emotional intelligence has significantly influence to employee performance through work ethic. This is due to the initiative and attitude of the responsibility of employees to the results of his work, which will affect and produce good performance.

المستخلص

مفتاح الفضيحة. 2017. بحث جامعي. "تأثير الذكاء الوجداني (EQ) على إجراء الموظفين من خلال أخلاقيات العمل في PT.Temprina Media Grafika مالانج".

المشرفة : الدكتورة فيفين ماهراني ايكواوتي الماجستير
الكلمات الرئيسية : الذكاء الوجداني (EQ) وإجراء الموظفين وأخلاقيات العمل

تتوقع كل الشركة على الموظفين أن يملك اجراء جيدا. يعتقد أن بأخلاقيات العمل العالية سوف ترتقي اجراء الموظفين. لكن ليس ينظر اجراء الموظفين من قدرة العمل الكاملة، بل من ناحية قدرة مسيطرة وقدرة مدير نفسه التي تسمى بالذطاء الوجداني.

أهداف من هذا البحث هي لمعرفة تأثير الذكاء الوجداني على أخلاقيات العمل، وتأثير مباشر أم غير مباشر للذكاء الوجداني على اجراء الموظفين بأخلاقيات العمل. هذا من *explanatory research* بمنهج كمي. الاعمينات المستخدمة هي ستة وستين مشارك بتقنية أخذ البيانات *Non Probability Sampling*. نوع البيانات المستخدم هو بيانات أساسيات بالاستبانة وبيانات فرعيات بالتوثيق. تحليل البيانات المستخدم هو تحليل المسار (*Path Analysis*) بوسيلة SPSS 16.0 .

تشير نتائج البحث إلى أن للذكاء الوجداني تأثير هام على أخلاقيات العمل. ليس للذكاء الوجداني تأثير هام على اجراء الموظفين. هذا لأن عمل الموظفين يوجه على الماكنية. والمؤشر المستخدم هو التعاطف والمهارات، التي أكثر المناسب في استخدام للعمل المرتبط بالشخص الآخر. بل للذكاء الوجداني تأثير هام على اجراء الموظفين بأخلاقيات العمل. هذا لأن المبادرة ومسؤولية الموظفين على نتائج عملهم، التي تؤثر وتنتج على اجراء جيد.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, iklim kerja sudah berada pada tingkatan hiper-kompetitif, yaitu keadaan persaingan yang sangat ketat dan memerlukan kemampuan profesionalitas yang tinggi (Wills, 1993). Kemampuan itu dapat ditanamkan melalui nilai-nilai yang akan membangkitkan etos kerja dan peningkatan profesionalitas. Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja yang dimiliki setiap karyawan merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Sinamo *dalam* Novliadi (2009) berpendapat bahwa “Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik.

Selanjutnya Sinamo *dalam* Novliadi (2009) menemukan bahwa kata etos tidak hanya mengandung pengertian sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode dasar, kode perilaku, sikap-sikap, perilaku-perilaku, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Konsep etos kerja dikembangkan oleh Aziz (2011), diukur dengan dimensi antara lain: etos kerja keras, etos kerja cerdas dan etos kerja ikhlas.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja mencerminkan kualitas maupun kuantitas (Rivai & Sagala, 2011). Dapat diartikan bahwa kinerja mencerminkan kualitas sebagai hasil konkret yang dapat diamati dan diukur (Rivai, 2006). Melalui kinerja, dapat diketahui kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menjalankan perusahaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Kinerja yang tinggi atau baik tidak selalu terletak pada kecerdasan seseorang. Saat ini, kecerdasan selalu diartikan sebagai suatu keunggulan intelektual dan diyakini sebagai keunggulan dalam berbagai aspek kehidupan. Kenyataannya, seseorang yang dianggap mempunyai kecerdasan tinggi belum tentu memiliki keunggulan secara keseluruhan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Kemampuan tersebut oleh Goleman disebut dengan EQ (*Emotional Quotient*). Goleman (2000) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, kemudian 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Selanjutnya dia menjelaskan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah rasa empati, disiplin diri dan inisiatif.

Kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut meliputi kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek tersebut dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan meningkatkan etos kerja serta membantu mewujudkan kinerja yang baik.

PT Temprina Media Grafika adalah percetakan dalam bidang Web Rotary Offset Printing, Sheetfed Printing dan Finishing yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. PT Temprina Media Grafika didukung oleh SDM berkualitas yang tersebar di wilayah Surabaya (Karah Agung, Graha Pena, dan Sumengko), Bekasi, Cengkareng, Surakarta, Semarang, Nganjuk, Jember, dan Denpasar mulai dari tingkat Direksi, Operasional Manager, Manager, Kepala Seksi, Kepala Divisi, Kepala Regu, Wakil Kepala Regu, dan staff pelaksana serta operator.

Lahirnya PT Temprina Media Grafika yang beralamat di Jl. Karah Agung No. 45, Surabaya tidak bisa dilepaskan dari PT Jawa Pos. Perkembangan PT Jawa Pos yang semakin pesat perlu didukung oleh layanan percetakan yang harus mampu mendukung aspek mutu atau kualitas, ketepatan waktu, dan jumlah sesuai yang diminta. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang prima maka Temprina telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi seperti Computer To Plate (CTP). Temprina juga didukung oleh teknologi Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ) yang sudah menjangkau di hampir seluruh kota-kota besar Indonesia.

Keunggulan Temprina yang lain adalah adanya dukungan pasokan kertas dari pabrik kertas PT Adiprima Suraprinta (Jawa Pos Group) untuk menjaga kontinuitas ketersediaan bahan baku utama percetakan serta dukungan suplai energi listrik dari PT Prima Elektrik Power (Jawa Pos Group) untuk

kelancaran operasional sehari-hari dan kelancaran proses produksi di Temprina.

Selain dukungan dari teknologi dan pasokan kertas, adanya SDM yang berkualitas sangat membantu dalam proses produksi pada Temprina. Salah satu aspek yang dibentuk oleh Temprina dalam pengelolaan SDM nya yaitu aspek mental. Ketahanan mental termasuk emosional (*emotional quotient*) dan fisik dalam bekerja kadang menjadi permasalahan bagi karyawan baru manakala yang bersangkutan mulai terlibat dengan pekerjaan rutinitasnya. Hal ini disebabkan banyak faktor yang diantaranya adalah ritme kerja di bisnis percetakan dengan beban kerja dan jam kerja yang secara relatif berbeda dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain.

Beberapa kasus pernah terjadi dimana seorang karyawan yang telah lolos dari proses rekrutmen dan seleksi dengan hasil yang baik namun ketika mulai terlibat dalam tugas, pekerjaannya tidak dapat bertahan lama di TMG sehingga mengundurkan diri dari pekerjaannya atau diakhiri masa kerjanya karena *performance* yang tidak bagus. Beberapa kiat yang dilakukan manajemen TMG untuk menyiasati hal tersebut adalah dengan cara menerapkan sistem magang kerja sebagai sebuah fase pengkondisian atau percobaan bagi karyawan agar yang bersangkutan benar-benar siap baik *skill* dan kompetensi, fisik, dan mentalnya dalam menghadapi tugas-tugas yang akan dihadapi.

Membangun mental yang tangguh akan berdampak pada tumbuhnya sikap karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, pemimpin, bawahan, rekan

sekerja, dan pihak luar perusahaan. Hal ini juga diperlukan karena dari mental yang baik maka akan terpancar nilai-nilai positif seorang manusia seperti kejujuran, kedisiplinan, etika, dan etos kerja yang baik sehingga nantinya akan berdampak positif pula pada pekerjaannya.

Pentingnya tentang kecerdasan emosional pada Temprina yakni karena tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki akan membuat karyawannya tidak mudah tertekan atau stres dengan pekerjaan yang menuntut untuk menghasilkan berbagai produk media cetak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, maka karyawan dapat mengatur dirinya dengan kata lain mengontrol dan mengelola emosi ketika berhadapan dengan tugas yang harus dikerjakan. Karena jika kecerdasan emosional yang dimiliki rendah, karyawan tidak mampu mengendalikan diri, dan akan mudah stres yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja pegawai atau karyawan pada perusahaan dapat dikaji menggunakan beberapa variabel, diantaranya adalah adanya etos kerja serta kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Dalam aplikasinya, kecerdasan emosional serta sikap etos kerja yang dimiliki setiap individu atau karyawan tidak sama. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tentunya memiliki dasar etika kerja yang telah ditetapkan, seperti melandaskan tingkah laku karyawan sesuai dengan peraturan dan ketetapan yang diberlakukan. Etos kerja

yang baik akan terwujud apabila didukung oleh kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seorang individu dalam menanggapi berbagai permasalahan yang ada. Goleman (2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Adanya pernyataan pengaruh antara kecerdasan emosional, kinerja karyawan dan etos kerja dibuktikan oleh beberapa penelitian. Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Altındağ dan Köseadağ tahun 2015 dengan judul "*The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance*". Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya perusahaan yang inovatif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Vratskikh pada tahun 2016 dengan judul "*The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction*". Penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun ada variabel lain yang memediasi pengaruh tersebut yaitu variabel kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Laali pada tahun 2014 dengan judul “*A Survey Of The Effect Of EQ On Work Ethics Of Employees*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja karyawan. Penelitian dari Hayati dan Caniago yang diterbitkan pada tahun 2012 dengan judul “*Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat kontradiksi antara hasil dari penelitian yang satu dengan penelitian yang lain. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji kembali tentang “**Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT Temprina Media Grafika Malang**”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh secara langsung terhadap Etos Kerja?
- 1.2.2 Apakah Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?
- 1.2.3 Apakah Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja?

1.3 Tujuan

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) secara langsung terhadap etos kerja.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Manfaat bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan teori-teori mengenai kecerdasan emosional (EQ), etos kerja dan kinerja karyawan yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan di dalam dunia kerja (perusahaan).
- 1.4.2 Manfaat bagi perusahaan adalah penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan EQ, etos kerja dan kinerja karyawan.
- 1.4.3 Manfaat bagi pihak lain adalah sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kecerdasan emosional (EQ), etos kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Kecerdasan Emosional (EQ) sudah banyak dilakukan sebelumnya, antara lain: Waryanti (Skripsi, 2011) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Kota Semarang)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Wahyuningtyas (Skripsi, 2012) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hayati dan Caniago (2012) dengan judul “*Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*”. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Islami, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja

Karyawan. Hasil dari penelitian mengatakan bahwa Etos Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Altındağa dan Köseadağ (2015) dengan judul “*The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance*”. Variabel yang digunakan adalah Kecerdasan Emosional, Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya perusahaan yang inovatif telah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Shamsudin, Rahman dan Romle (2015) dengan judul “*The Moderating of Islamic Work Ethic on Relationship of Emotional Intelligence and Leadership Practice: A Proposed Framework*”. Penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan melalui etos kerja.

Kemudian penelitian ini difokuskan untuk meneliti tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja”. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat uji *Path Analysis*.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode	Kesimpulan
1.	Waryanti (Skripsi, 2011) Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Kota Semarang)	Kecerdasan Emosional (X1), Kecerdasan Spiritual (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahyuningtyas (Skripsi, 2012) Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.	Kecerdasan emosional (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Hayati dan Caniago (2012) <i>“Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”</i>	Etos Kerja Islami, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.	Analisis SEM	Etos Kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
4.	Altındağ dan Köseadağ (2015) <i>“The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate</i>	Kecerdasan Emosional, Budaya Perusahaan dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya perusahaan yang inovatif telah berpengaruh secara signifikan terhadap

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode	Kesimpulan
	<i>Employee Performance</i>			kinerja karyawan
5.	Shamsudin, Rahman dan Romle (2015) “ <i>The Moderating of Islamic Work Ethic on Relationship of Emotional Intelligence and Leadership Practice: A Proposed Framework</i> ”	Kecerdasan Emosional, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Islami sebagai variabel <i>intervening</i>	Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap gaya kepemimpinan melalui etos kerja Islami.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, Mangkunegara (2005). Definisi kinerja karyawan dinyatakan oleh beberapa ahli, diantaranya: Handoko (2000) mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Rivai (2004) berpendapat, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Tika (2006) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan seseorang atau kelompok terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas (Sani dan Masyhuri, 2010).

Menurut Robbins (2007) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja

pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan beberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau yang diberikan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh perusahaan tersebut dengan tujuan untuk mencapai visi, misi perusahaan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku dan sesuai dengan norma-norma, moral dan etika.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tingkatan, yaitu tingkatan kerja tinggi, menengah dan rendah. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Kinerja yang tinggi dapat dicapai melalui kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi antara anggota-anggotanya, artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu yang lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan diri dan perhatian yang sama dari pihak manajemen.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pada periode tertentu, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Nawawi (2006) kinerja seseorang dilingkungan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari dua orientasi, yaitu:

- 1) Orientasi proses yang menyangkut efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan dari sudut metode atau kerja yakni mudah/tidak sulit, sedikit menggunakan tenaga dan pikiran (ringan), hemat dan/atau tepat waktu atau cepat, hemat bahan dan rendah pembiayaan.
- 2) Orientasi hasil dalam arti dengan proses seperti pencapaian hasil dengan kriteria produktivitas tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai keinginan konsumen.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (1996) dalam Trihandini (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut terbagi menjadi dua macam, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2000) dalam Mangkunegara (2005) bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Berdasarkan penjelasan diatas, Mangkunegara (2005) menjelaskan secara ringkas yaitu sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlegde + skill*), artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya menunjukkan bahwa motivasi kerjanya tinggi dan sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari dua faktor, yakni faktor internal seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari luar organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yakni sebagai berikut:

1. Kualitas Output

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas Output

Kuantitas output menerangkan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Jangka Waktu Output

Menerangkan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

4. Kehadiran di Tempat Kerja

Menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani karyawan tersebut.

5. Sikap Kooperatif (Bekerja Sama)

Menerangkan bagaimana keadaan masing-masing karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

2.2.2 Etos Kerja

2.2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari kata Yunani, dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebut dengan “*ethic*” yaitu pedoman, moral, dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun (Tasmara *dalam* Djakfar, 2012). Berdasarkan kamus Webster (2007), “etos” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002).

Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Soekanto mengartikan etos antara lain: (a) nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan (b) karakter umum suatu kebudayaan. Adapun kerja merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang memiliki tujuan dan usaha yang dilakukan guna membuat aktivitas tersebut bermanfaat. Pengertian kerja biasanya berhubungan dengan kegiatan seseorang untuk memperoleh penghasilan, baik materi maupun non-materi.

Etos kerja menurut Buchori (2002) *dalam* Djakfar (2012) adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik

serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata.

Dari penjelasan diatas, sekalipun beragam, tetapi dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Selanjutnya dapat dipahami bahwa timbulnya kerja antara lain tidak lepas karena dorongan sikap yang mendasar itu (Asifudin, 2004).

Hill (1999) menyatakan etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik. Berdasarkan pendapat tokoh diatas, dapat dilihat bahwa etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dihayati secara intrinsik oleh seseorang. Hal ini diperkuat oleh Hitt *dalam* Boatwright & Slate (2000) yang menyamakan etos kerja sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja seseorang merupakan gambaran dari nilai-nilai yang dimilikinya yang berfungsi sebagai panduan dalam tingkah lakunya.

Pengertian etos tersebut, menunjukan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya.

Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Beberapa ahli memberikan pengertian etos kerja secara berbeda-beda. Etos kerja menurut Geertz dalam Wahyudi (2005) diartikan sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri, atau (dalam lingkup empiris) apakah yang menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan.

Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan (*system of action*). Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, ia akan menentukan pula hasil-hasilnya. Semakin progresif etos kerja suatu masyarakat, semakin baik hasil-hasil yang akan dicapai baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut Anoraga (1992) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu

dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Clelland mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement (N. Ach)* yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain: sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Subekti *dalam* Kusnan (2004) menambahkan bahwa suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Menurut Petty (1993), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan

individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

3) Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang

harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

- a. Agama; Dasar pengkajian kembali makna etos kerja diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*). Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- b. Budaya; Sikap mental, tekad dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos kerja. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki nilai budaya maju, akan memiliki etos kerja yang tinggi.
- c. Sosial Politik; Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang

mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

d. Kondisi Lingkungan (Geografis); Etos kerja muncul karena faktor kondisi geografis. Lingkungan alam juga mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

e. Pendidikan; Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktifitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

2.2.2.3 Indikator Etos Kerja

Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa Etos Kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan empat indikator untuk mengukur etos kerja. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan para ahli, etos kerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan perilaku yang taat pada ketentuan waktu yang mengikat dalam melaksanakan pekerjaan serta memahami dan mengetahui betapa berharganya waktu untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Karyawan yang tepat waktu adalah karyawan yang menunjukkan sikap: (a) Taat kepada ketentuan waktu, (b) Memahami waktu dalam melaksanakan tugas.

2. Tanggung Jawab

Panglaykin dan Tanzil (1999) menjelaskan bahwa tanggung jawab mempunyai tiga aspek antara lain: (a) Tanggung jawab sebagai kewajiban yang harus dilakukan, (b) Tanggung jawab sebagai penentu kewajiban, (c) Tanggung jawab sebagai kewibawaan.

Mayanti (2004) menyatakan tanggung jawab pribadi tercermin dari kemampuan mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri, mampu memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri dan menghargai serta mengembangkan diri.

Dari pengertian diatas dapat diuraikan bahwa karyawan yang bertanggung jawab menunjukkan sikap: (a) Patuh pada tata tertib, (b) Mengutamakan kepentingan perusahaan, (c) Melaksanakan tugas dengan prosedur yang benar, (d) Menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktunya dan, (e) Berani mengambil resiko.

3. Jujur

Tamara (2001) menyatakan jujur pada diri sendiri juga berarti kesungguhan yang amat sangat berpengaruh untuk meningkatkan dan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya. Untuk memberikan yang tertinggi bagi orang lain, menampakkan dirinya sejati, apa adanya, lurus, bersih dan otentik serta menyadari bahwa keberadaannya hanya

punya makna apabila memberikan manfaat bagi orang lain secara terbuka (transparan), tanpa kepalsuan apalagi menyembunyikan fakta-fakta kebenaran atau memanipulasinya.

Dengan demikian jujur terdapat komponen nilai rohani yang memantulkan sikap, melahirkan perilaku yang berpihak kepada kebenaran moral yang terpuji. Dari penjelasan dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jujur adalah; (a) Berani menyatakan sesuatu yang benar, (b) Transparan dalam memberikan nilai kepada perusahaan, (c) Memberikan laporan yang jujur.

4. Percaya Diri

Sebagai hasil dari berfungsinya dengan baik kekuatan diri dalam pribadi seseorang, maka timbul yang disebut percaya diri. Percaya diri tidak saja menuntut kesadaran akan nilai dan kesadaran untuk pengendalian kehendak tetapi diperlukan pula untuk bebas dari halangan seperti suasana hati, perasaan rendah diri, dan bebas dari emosi diri sendiri, serta bekerjasama dengan orang lain dan memanfaatkan waktu senggang.

Dari pengertian dan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki sikap percaya diri dalam melaksanakan tugas dapat diperhatikan melalui; (a) Yakin dengan kemampuan sendiri, (b) Berani melakukan sesuatu, (c) Bersikap optimis.

2.2.3 Kecerdasan Emosional

2.2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2003) berpendapat bahwa EQ adalah suatu kecerdasan yang menunjuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Goleman (2000) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun negatif.

Awangga (2008) *dalam* Waryanti (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional identifikasi atau mengenali nama-nama orang lain; mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, menunda atau mengetahui perbedaan emosi. Keterampilan kognitif antara lain, mengenali isyarat dan aturan sosial maupun sopan santun, introspeksi atau evaluasi diri, berpikir positif; kesadaran diri dan menyelesaikan masalah. Sementara keterampilan perilaku meliputi kemampuan *non-verbal* (menyampaikan pesan atau emosi dengan bahasa atau isyarat tubuh) dan *verbal* (berbicara).

Pengertian kecerdasan emosional yang lain dikemukakan oleh Meyer (1990; *dalam* Goleman, 2003 *dalam* Waryanti, 2011) adalah sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu mengenali dan

memahami perasaan-perasaan sendiri dan perasaan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan sendiri. Ada dua sisi kecerdasan emosional, yaitu kepandaian memahami emosi dan menambah kreativitas dan intuisi pada pikiran logis. Meyer (1990) dalam Goleman (2003) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosi berkembang sejalan dengan usia dan pengalaman dari kanak-kanak hingga dewasa, lebih penting lagi bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari.

Penemuan konsep EQ telah mengubah pandangan para praktisi sumber daya manusia, bahwa keberhasilan kerja bukan semata-mata didasarkan pada kecerdasan akademik yang diukur dengan IQ yang tinggi, tetapi juga ada peran kecerdasan emosi didalamnya. EQ sama pentingnya dengan kecerdasan intelektual (IQ), EQ memberi kesadaran mengenai perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga mencerminkan kemampuan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi banyak orang (Suharsono, 2005).

Kecerdasan emosional menyangkut banyak aspek penting, yaitu (Hariwijaya, 2006):

- 1) Kemandirian
- 2) Kemampuan menyesuaikan diri agar disukai
- 3) Kemampuan memecahkan masalah antar individu
- 4) Ketekunan

- 5) Empati (memahami orang lain secara mendalam)
- 6) Mengendalikan amarah
- 7) Rasa hormat
- 8) Keramahan
- 9) Kesetiakawanan
- 10) Mengungkapkan dan memahami emosi.

Menurut Suharsono (2005), keuntungan yang diperoleh jika seseorang memiliki kecerdasan emosional antara lain:

- 1) Kecerdasan emosional mampu menjadi alat untuk pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus dalam tindakan-tindakan bodoh, yang merugikan diri sendiri dan orang lain.
- 2) Kecerdasan emosional bila diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan ide, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional juga mencari cara terbaik dalam membangun *lobby*, jaringan dan kerjasama.
- 3) Kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan dalam bidang apapun juga, karena setiap model kepemimpinan sesungguhnya membutuhkan visi, misi, konsep, program, atau bahkan dukungan dan partisipasi dari para anggota. Dengan bekal EQ yang dimiliki, seseorang akan mampu mendapatkan simpati dan dukungan serta kebersamaan dalam melaksanakan atau mengimplementasikan sebuah ide atau cita-cita.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Goleman menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional individu, yaitu:

- a. Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada saat masih bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi pada masa anak-anak akan melekat dan menetap secara permanen hingga dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna pada kemudian hari.
- b. Lingkungan non keluarga. Hal ini yang terkait adalah lingkungan masyarakat dan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental seseorang. Pembelajaran ini biasanya ditujukan dalam suatu aktivitas bermain peran sebagai seseorang diluar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain (Goleman, 1997).

2.2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi kedalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelolah emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

- a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu

pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi (*Self Motivation*)

Self motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan serta bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*Emphaty/Social Awareness*)

Emphaty merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin,

bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

2.2.4 Kajian Keislaman

2.2.4.1 Kinerja dalam Islam

Agama Islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Selain itu Islam juga mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan di dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebijakan atau sesuatu yang bermanfaat baik bagi diri sendiri maupun orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja (Munir, 2007).

Dalam sebuah hadits diterangkan pengertian kinerja karyawan yaitu:

إن الله يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ (رواه الطبرن)

Artinya:

“*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas).* (HR.Thabrani)

Maksud dari Hadits diatas adalah bahwa adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan secara tepat, terarah, dan tuntas akan dapat membawa organisasi atau perusahaan kearah yang lebih baik. Bagaimana

cara seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya, itulah cerminan dari kinerja karyawan tersebut.

Manusia mempunyai banyak tujuan hidup, diantaranya yang paling penting yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebathilan. Misi-misi kebenaran adalah misi kebaikan, bekerja sama secara produktif, dan kasih sayang antara umat manusia. Jika orang-orang mukmin menunaikan misi tersebut berarti mereka telah merealisasikan tujuan hidupnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Kahfi ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”. (Departemen Agama RI, Al-Qur’an dan Terjemahannya QS Al-Kahfi ayat 7)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, menunjukkan kinerja yang baik pada organisasi maupun masyarakat, maka mereka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari organisasi maupun masyarakat (Rohman, 2010).

Menurut Diana (2012), seseorang akan dapat membantu sesama apabila dia sudah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika dia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapatkan

penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai dengan etos kerja yang tinggi. Seseorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup yang layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim. Seperti hadits yang diriwayatkan HR. Bukhori (Diana, 2008) sebagai berikut:

وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامُ عَنَّا يَهُ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا الْكَيْدِ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ (رواه بخارى)

Nabi Muhammad SAW bersabda: *“tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib menafkahi, sebaik-baiknya sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (dari tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi Allah.”* (HR. Bukhari).

Hadits tersebut menjelaskan bahwa Islam sangat mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

Firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Maksud dari QS. An-Nahl ayat 97 diatas yaitu di dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan dan sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat Al-A’raaf ayat 39:

وَقَالَتْ أُولَئِكَمُ لِأُخْرَتِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ
بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya:

“Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian, “Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan.”

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah SWT, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas *ubuddiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala

(balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan *ukhrowi*, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi (Rohman, 2010).

Dalam sebuah hadits dikatakan bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat dan unggul dengan cara (Diana, 2008):

1) Memperkuat keimanan

Keimanan seseorang akan membawa kepada kemuliaan, baik di dunia maupun di akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal sholeh, maka ia akan merasakan manisnya iman.

2) Menggali keimanan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan dan sebagainya. Karena jika sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang yang unggul dan menghasilkan prestasi-prestasi dalam hidupnya. Prestasi dalam bekerja dapat dilihat dari kualitas kerja dan kinerja yang tinggi dan semakin baik.

3) Memperbanyak perbuatan yang bermanfaat

Dalam bekerja, seorang mukmin dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat. Dalam artian bahwa tidak boleh berandai-andai dan tidak boleh hanya merencanakan tanpa melaksanakan.

Jika dikaitkan dengan kinerja, maka seorang karyawan yang baik pada dasarnya harus memegang prinsip-prinsip keimanan yang ada dalam agamanya. Keimanan akan membuat seseorang selalu merasa diawasi oleh

Allah SWT, sehingga dia akan bertanggung jawab dalam dunia kerjanya. Dari penjelasan hadits diatas, seorang karyawan harus selalu bekerja dengan maksimal dengan seluruh kemampuannya, karena dengan mengarahkan seluruh kemampuan, karyawan akan menjadi unggul dan berprestasi dalam dunia kerjanya.

2.2.4.2 Etos Kerja Islami

Etos Kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*). Etos Kerja Islami didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampilkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh. Sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, melainkan sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang didera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya, menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian sebagaimana firman Allah dalam surat Adz-Dzaariyat ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya:

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku”.

Tasmara (1995) menyatakan bahwa “bekerja” bagi seorang Muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*), atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiation dirinya.

Bekerja adalah fitrah dan merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah SWT. Apabila bekerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, dan menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia.

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam, hal itu akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya, memanusiation dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khaira ummah*). Tasmara (1995) merinci ciri-ciri etos

kerja Muslim, sebagai berikut: 1) Memiliki jiwa kepemimpinan (*leadhershship*); 2) Selalu berhitung; 3) Menghargai waktu; 4) Tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*); 5) Hidup berhemat dan efisien; 6) Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*); 7) Memiliki insting bersaing dan bertanding; 8) Keinginan untuk mandiri (*independent*); 9) Haus untuk memiliki sifat keilmuan; 10) Berwawasan makro (universal); 11) Memperhatikan kesehatan dan gizi; 12) Ulet, pantang menyerah; 13) Berorientasi pada produktivitas; 14) Memperkaya jaringan silaturahmi.

Menurut Tasmara *dalam* Djakfar (2012), ciri-ciri orang yang menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, diantaranya sebagai berikut:

a. Mereka kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Baginya, waktu adalah aset Ilahiyyah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu yang lain. Seorang muslim berkata, “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada diatas jalan keberuntungan”. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ashr ayat 1-3:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat-menasihati supaya menetapi kesabaran”.

b. Mereka memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami adalah nilai keikhlasan. Sikap ikhlas bukan hanya *output* dari cara dirinya melayani, melainkan juga *input* yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

c. Mereka kecanduan kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun dia merasa bergantung pada kejujuran. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal baik, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulangnya lagi.

d. Mereka memiliki komitmen

Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh semangat. Mereka memiliki komitmen tidak mengenal kata menyerah. Komitmen adalah soal tindakan dan keberanian.

e. Mereka istiqomah dan kuat pendirian

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan risiko yang membahayakan dirinya, mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

Agama Islam menyuruh umatnya bekerja untuk mendapatkan rezeki. Islam sangat menilai jelek dan rendah martabat perilaku menjadi pengemis, untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam sebuah riwayat disebutkan;

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ, قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ
الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ إِحْرَاصٌ عَلَيَّ مَا
يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ عَنِّي فَعَلْتُ كَذَا
كَانَ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنَّ قُلَّ قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ اللَّهُ فَعُلَ فَإِنْ لَوْ تَفْتَحَ عَمَلُ الشَّيْطَانِ
(أَخْرَجَهُ مُسْلِمٌ)

“Dari Abu Hurairah r.a berkata, Rasulullah SAW telah bersabda: *Orang mu'min yang memiliki keimanan yang kuat lebih Allah cintai daripada yang lemah imannya. Bahwa keimanan yang kuat itu akan menerbitkan kebaikan dalam segala hal. Kejarlah (sukailah) pekerjaan yang bermanfaat dan mintalah pertolongan kepada Allah. Janganlah lemah berkemauan untuk bekerja. Jika suatu hal yang jelek yang tidak disenangi menimpa engkau janganlah engkau ucapkan : Seandainya aku kerjakan begitu, takkan jadi begini, tetapi katakanlah (pandanglah) sesungguhnya yang demikian itu sudah ketentuan Allah. Dia berbuat apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya ucapan “seandainya” itu adalah pembukaan pekerjaan setan.*”

Hadits diatas mengisyaratkan bahwa Nabi Muhammad SAW memerintahkan tentang tiga hal, yaitu:

1. Menguatkan keimanan
2. Rakuslah untuk berbuat yang bermanfaat
3. Mohon pertolongan kepada Allah. Di samping itu beliau melarang berbuat dua hal, yaitu:
 - a. Lemah
 - b. Menyesali apa yang telah menimpa diri dari sesuatu yang tidak disukai.

Dalam hadits dinyatakan *وَفِي كُلِّ خَيْرٍ* maksudnya bahwa keimanan yang kuat pada diri seseorang akan menciptakan kebaikan dalam segala hal. Sebab dari iman yang sempurna (benar dan kuat) akan mendorong seseorang berbuat yang baik, yang sudah tentu akan berakibat yang baik bagi kehidupannya. Oleh sebab itu al-Khuli dalam mensyarahkan hadis ini berpendapat bahwa iman itu menjadi pengawal kebahagiaan di dunia dan di akhirat, bila diikuti dengan perbuatan baik (amal saleh) (Aladip, 2012).

Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai pengangguran. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.

Tidak ada alasan bagi seorang muslim untuk menjadi pengangguran, apalagi menjadi manusia yang kehilangan semangat inovatif. Karena sikap hidup yang tak memberikan makna, apalagi menjadi beban dan peminta-minta, pada hakekatnya merupakan tindakan yang tercela.

Seorang muslim yang memiliki etos kerja adalah mereka yang selalu obsesif atau ingin berbuat sesuatu yang penuh manfaat yang merupakan bagian amanah dari Allah. Dan cara pandang untuk melaksanakan sesuatu harus didasarkan kepada tiga dimensi kesadaran, yaitu: dimensi *ma'rifat* (aku tahu), dimensi *hakikat* (aku berharap), dan dimensi *syariat* (aku berbuat).

2.2.4.3 Kecerdasan Emosional (EQ) dalam Islam

Dalam agama Islam, EQ adalah kepiawaian menjalin *hablun min al-naas*. Pusat dari EQ yaitu *Qalbu*. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak diketahui oleh otak dan merupakan sumber keberanian dan semangat, integritas dan komitmen. Selain itu hati merupakan sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin serta melayani.

Manusia adalah makhluk Allah yang paling potensial. Melalui pendidikan Islam, potensi yang dimilikinya dapat memberikan peluang untuk meningkatkan sumber daya dirinya. Hal ini sesuai dengan hadis Nabi yang berbunyi:

عن أبي هريرة : انه كان يقول : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ما من مولود الا يولد على الفطرة فابواه يهودانه او ينصرانه او يمجسانه (رواه مسلم)

Dari Abi Hurairah, Rasulullah saw. Bersabda: “*Tidaklah seorang anak itu dilahirkan kecuali dalam keadaan fitrah, maka kedua orang tuanya menjadikan Yahudi, Nasrani atau Majusi*” (HR. Muslim).

Kata fitrah sebagaimana yang telah disebut dalam hadis di atas menunjuk pada potensi yang dimiliki manusia semenjak lahir ke dunia. Fitrah manusia merupakan potensi psikologis dan rohaniyah yang sudah ada dalam desain awal penciptaannya, baik potensi yang mendorong kepada hal-hal yang positif maupun yang mendorong kepada hal-hal yang negatif. Akan tetapi apakah potensi itu akan menjadi aktual atau tidak tergantung kepada proses berikutnya. Kedua orang tuanyalah yang selanjutnya akan berperan mengaktualisasikan potensi fitrah itu menjadi Yahudi, Nasrani, Majusi atau yang lainnya. Kata kedua orang tua menunjuk pada lingkungan hidup yang dapat mempengaruhi teraktualisasikannya fitrah tersebut (Shihab, 1999).

Keharusan memelihara hati agar tidak kotor dan rusak, sangat dianjurkan dalam Islam. Hati yang bersih dan tidak tercemar lah yang dapat memancarkan EQ dengan baik. Di antara hal yang merusak hati dan memperlemah daya kerjanya adalah dosa. Oleh karena itu ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits Rasulullah SAW banyak membicarakan tentang kesucian hati (Husnaini, 2011). Al-A'raaf ayat 179:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا
 وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَمِ بَلَّ هُم
 أَضَلُّ أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٦﴾

Artinya:

“Dan sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). Mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. Mereka itulah orang-orang yang lalai.”

Ayat diatas menyatakan bahwa orang yang hatinya tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya disebabkan kotor, disamakan dengan binatang, bahkan lebih hina lagi. Dalam hal ini orang yang tidak bisa mengendalikan dirinya lewat hati, maka akan kesusahan menghadapi kehidupan didunia yang fana ini (Husnaini, 2011). Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 46:

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونَ لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ ءَاذَانٌ يَّسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا
 لَّا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِن تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ ﴿٤٦﴾

Artinya:

“Maka apakah mereka tidak berjalan di muka bumi, lalu mereka mempunyai hati yang dengan itu mereka dapat memahami atau mempunyai telinga yang dengan itu mereka dapat mendengar? Karena sesungguhnya bukanlah mata itu yang buta, tetapi yang buta ialah hati yang di dalam dada”.

Ayat diatas menegaskan, bahwa orang yang tidak mengambil pelajaran dari perjalanan hidupnya di muka bumi adalah orang yang buta hatinya (Husnaini, 2011). Dapat disimpulkan bahwasanya peran hati sangat penting bagi kehidupan manusia, EQ berperan besar dalam membawa manusia mengarungi kehidupan bermasyarakat yang sesuai dengan aturan yang nantinya mengantarkan manusia pada kehidupan akhirat yang kekal.

Suharsono (2005) mencoba menafsirkan sebuah hadits riwayat dari Hakim dan Ibnu Hiban yang berbunyi:

“Ada tiga hal yang apabila dilakukan akan dilindungi Allah SWT dalam pemeliharaan-Nya, ditaburi Rahmat-Nya dan dimasukkan ke dalam surganya, yaitu apabila diberi ia berterimakasih, apabila berkuasa ia suka memaafkan dan apabila marah ia mampu menahan diri (mampu menguasai diri).”

Dari hadits diatas adalah cerminan dari seseorang, yang dalam istilah psikologi pendidikan, dapat disebut sebagai orang yang memiliki kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ). Orang dengan EQ tinggi mampu berinteraksi dengan orang lain secara baik dan proporsional serta mampu mengendalikan diri dari nafsu yang liar. Apabila diperhatikan dengan seksama, bagaimana seseorang bisa berinteraksi dengan baik kepada orang lain dan mampu mengendalikan diri? Jawabannya adalah karena orang tersebut memiliki “pengetahuan tentang diri”, baik diri sendiri maupun orang lain.

Mengacu kepada ayat dan hadits diatas dapat disimpulkan bahwa EQ berkaitan erat dengan kehidupan keagamaan. Apabila petunjuk agama dijadikan panduan kehidupan, maka akan berdampak positif terhadap kecerdasan emosional, begitupula sebaliknya.

2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model konsep penelitian ini ingin menguji pengaruh *Emotional Quotient* (EQ) terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*

Gambar 2.1
Model Konsep



2.4 Hipotesis

- H1 : Kecerdasan Emosional (EQ) berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja.
- H2 : Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kecerdasan emosional (EQ) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut (Sani & Masyhuri 2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji sebenarnya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independent dengan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) kecerdasan emosional (EQ), etos kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Temprina Media Grafika Jl. Raya Karangpandan, Pakisaji-Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan seterusnya (Latipun, 2006). Populasi sasaran penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Temprina Media Grafika Jl. Raya Karangpandan, Pakisaji-Malang.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto *dalam* Sani dan Maharani (2010) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 56 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiono (2001) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT Temprina Media Grafika Malang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Data merupakan sesuatu yang harus dikumpulkan terlebih dahulu oleh periset sebelum diolah menjadi informasi (Istijanto, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan data yang berdasarkan asal dan sumbernya yaitu ada dua.

3.5.1 Data Primer

Menurut Umar (2003), data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama, misalnya individu atau perseorangan. Data ini bisa berwujud hasil wawancara dan pengisian kuesioner, atau bukti transaksi seperti tanda bukti pembelian barang dan karcis parkir. Menurut Istijanto (2008), definisi data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya sendiri.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Istijanto (2008), data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain. Artinya, periset adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal. Data ini bersifat intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner (angket)

Menurut Sugiyono (2008), kuosioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Umar (2003), angket

(kuisisioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Tiap pertanyaan atau pernyataan harus merupakan bagian dari hipotesis yang ingin diuji, kuisisioner akan diberikan kepada karyawan PT Temprina Media Grafika Malang.

2. Dokumentasi

Menurut Hasan (2002), studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan sosial dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini dokumentasi yang diambil adalah struktur organisasi.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahan pemahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel *Dependent* yaitu variabel terikat yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel *independent* yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel *intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel terikat (*dependent* atau diberi simbol Y), variabel mediator (*intervening* atau diberi simbol Z) dan variabel bebas (*independent* atau diberi simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung.

Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)
 Variabel Intervening : Etos kerja (Z)
 Variabel Independen : Kecerdasan Emosional (EQ) (X)

Secara keseluruhan penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Kecerdasan Emosional (EQ)	EQ adalah suatu kecerdasan yang menunjuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan	1. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	(Goleman, 2003)
		2. Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>)	
		3. Motivasi (<i>Self Motivation</i>)	
		4. Empati (<i>Emphaty/Social Awareness</i>)	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. (Goleman, 2003)	5. Keterampilan Sosial (<i>Relationship Management</i>)	
Kinerja Karyawan	Kinerja yang dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Sani dan Masyhuri, 2010).	1. Kualitas Output	(Mathis dan Jackson, 2002)
		2. Kuantitas Output	
		3. Jangka Waktu Output	
		4. Kehadiran di Tempat Kerja	
		5. Sikap Kooperatif (Bekerja Sama)	
Etos Kerja	Etos kerja diartikan sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang di pancarkan hidup. (Geertz, 2005)	1. Tepat Waktu	(Kusnan, 2004)
		2. Tanggung Jawab	
		3. Jujur	
		4. Percaya Diri	

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sani dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel dependen, satu variabel independen dan satu variabel sebagai variabel intervening. Jadi analisis untuk menguji penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan teknik dalam statistik untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Data kuantitatif yang diperoleh kemudian akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *Path Analysis*.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso, 2001). Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, akan tetapi juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrument yang mempunyai reliabilitas. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai kritisnya.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ridwan & Kuncoro (2013) asumsi yang mendasari *path analysis* adalah pada hubungan antar variabel bersifat linier dan normal.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- Jika nilai signifikansi $>$ alpha (α) distribusi adalah normal
- Jika nilai signifikansi $<$ alpha (α) distribusi adalah tidak normal.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen (Ridwan & Kuncoro, 2013).

3.8.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung

seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013).

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan *software* SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Mahrani, 2013).

Menurut Solimun (2002) dalam Sani dan Maharani (2013) tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu:

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel independen (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
- b. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) melalui variabel intervening etos kerja.

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Pemeriksaan validitas model

Shahih atau tidaknya model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

4. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Sejarah PT. Temprina Media Grafika Malang

Keberadaan PT. Temprina Media Grafika tidak bisa dilepaskan dari sejarah berdirinya surat kabar Jawa Pos. Surat kabar Jawa Pos dirintis oleh The Chung Sen (Soeseno Tedjo) seorang warga negara Indonesia kelahiran Batam. Soeseno Tedjo membina relasi dengan perusahaan surat kabar untuk kelancaran iklan filmnya. Pada saat itu di Surabaya hanya ada beberapa penerbitan pers yaitu Perwata Surabaya, Terompet Masyarakat dan Perdamaian. Perwata Surabaya adalah satu-satunya surat kabar yang mampu bersaing dengan perusahaan penerbitan di Jakarta seperti Sin Po dan Ken Po. Keuntungan yang dicapai oleh surat kabar Sin Po dan Ken Po membuat Soeseno Tedjo tertarik untuk memiliki surat kabar sendiri. Kemudian pada tanggal 1 Juli 1949 Soeseno Tedjo mendirikan PT. Perusahaan Penerbitan dan Percetakan Djawa Post Concern Limited, penerbit surat kabar Java Post.

Dalam perjalanan waktu bentuk dan nama Java Post berubah menjadi Java Post (1952), JAVA POST (1955), Djawa Post (1958), Djawa Pos (1982), Jawa Pos (1989). Jawa Pos merupakan harian pagi tertua yang mampu bertahan hingga saat ini. Dengan usahanya, Soeseno Tedjo berhasil mengangkat nama Jawa Pos. Sehingga pada tahun 1950-an Jawa Pos mampu

menambah surat kabarnya menjadi tiga yaitu dalam bahasa Indonesia, bahasa Tionghoa dan bahasa Belanda. Kemudian Koran Harian berbahasa Belanda diubah namanya karena pada saat itu Presiden anti terhadap Belanda. Sedangkan yang berbahasa Tionghoa tidak terbit sama sekali, maka hanya tinggal Jawa Pos yang semakin hari semakin menurun oplahnya. Karena ketiga putra Soeseno Tedjo tidak satupun yang tinggal di Indonesia untuk membantu menjalankan perusahaannya, maka Soeseno Tedjo tidak berani menanamkan modal pada mesin cetak generasi baru yang lebih modern untuk meningkatkan kualitas penerbitan. Oleh karena itu hasil cetaknya semakin menurun hingga tinggal sekitar 6.700 eksemplar per hari.

Pada tanggal 1 April 1982 saham PT. Jawa Pos dibeli oleh PT. Grafiti Pers yang menerbitkan majalah Tempo dan Direktur Utama PT. Grafiti Pers menugaskan Bapak Dahlan Iskan untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Kemudian dilakukan perbaikan di semua aspek untuk mengejar ketertinggalan selama itu. Pada tanggal 29 Mei 1985 berdasarkan Akte Notaris Liem Sien Hwa SH No. 23 pasal 1 menyatakan merubah nama PT. Jawa Pos Concern menjadi PT. Jawa Pos hingga sekarang. Perubahan lain yang dilakukan PT. Jawa Pos adalah dalam hal permodalan. Modal yang semula hanya dimiliki secara tunggal oleh Bapak Soeseno Tedjo, maka sehubungan dengan peraturan Menteri Penerangan No. 01/Per/Menpen/84 tentang Surat Ijin Usaha Penerbitan Pers (SIUPP) khususnya tentang kepemilikan saham maka 20% dari saham perusahaan dapat dimiliki oleh wartawan dan karyawan sedangkan 80% yang lain dimiliki oleh PT. Grafiti

Pers sebagai induk perusahaan PT. Jawa Pos sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dan wartawan karena akan timbul perasaan memiliki. Oleh karena PT. Grafiti Pers pengelola majalah Tempo, maka dilakukan perbaikan-perbaikan lagi antara lain terhadap kualitas produk, peningkatan kualitas sumber daya manusianya serta membenahi manajemen didalamnya. Sehingga pada tahun 1990 oplah Jawa Pos meningkat menjadi 300.000 eksemplar dan pada awal tahun 1991 melambung menjadi 600.000 eksemplar. Perkembangan yang sangat pesat ini tercatat sebagai perkembangan tercepat di Asia.

Sejak tahun 2002 Temprina mulai memantapkan diri sebagai salah satu perusahaan percetakan media cetak terbesar di Indonesia. Bidang kegiatan utama Temprina adalah percetakan dalam bidang Web Rotary Offset Printing, Sheetfed Printing dan finishing yang menghasilkan produk koran, tabloid, majalah, buku dan produk media cetak lainnya. Seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas produk dan layanan yang prima maka Temprina telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak yang berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi seperti Computer To Plate (CTP). Selain itu Temprina juga membuka kantor cabang di berbagai kota di tanah air.

Salah satu kantor cabang Temprina yaitu PT Temprina Media Grafika Malang. Beralamat di Jl. Raya Karangpandan, Pakisaji – Malang, telp: 0341–396700, 396750 fax: 0341–396800. Berdiri tahun 2009 dan mulai cetak perdana pada tanggal 1 Januari 2010.

B. Visi dan Misi PT. Temprina Media Grafika Malang

1. Visi

Menjadi Jejaring Percetakan Media Terbesar di Indonesia.

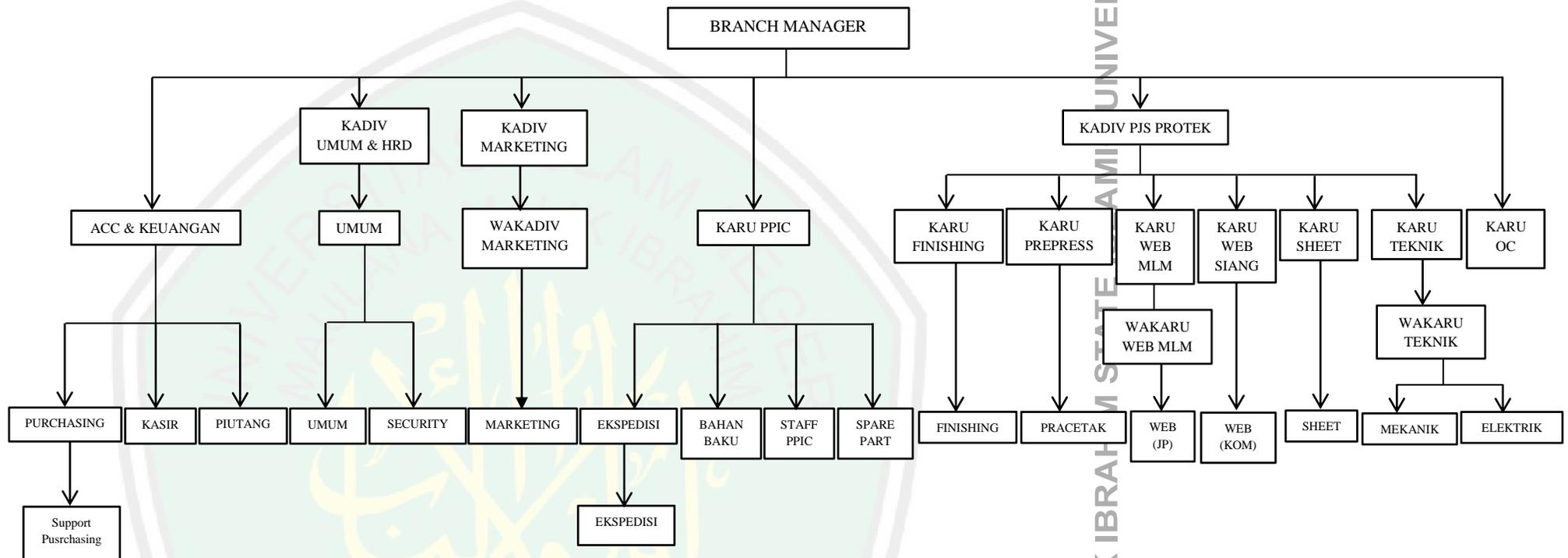
2. Misi

- a) Memberikan Layanan Cetak Media dan Komersial dengan Konsep “*One Stop Service*”
- b) Mensinergikan Optimasi SDM, Teknologi dan Sistem
- c) Memberikan Layanan Terbaik dalam Standar Ketepatan Waktu, Mutu, dan Jumlah.

C. Struktur Organisasi PT. Temprina Media Grafika Malang

Adapun untuk struktur organisasi PT. Temprina Media Grafika Malang sebagai berikut:

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA MALANG



1. Kasi *Accounting* dan Keuangan

Wewenang:

- 1) Mengkontrol dan mengatur tugas pelaksana
- 2) Memberikan penilaian terhadap kinerja pelaksana
- 3) Memberikan masukan kepada bagian keuangan untuk perlakuan *accounting*

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Fungsi kontrol terhadap siklus/alur keuangan
- 2) Verifikasi laporan keuangan, laporan R/L, dan laporan neraca
- 3) Verifikasi dan kontrol terhadap voucher keuangan
- 4) Memverifikasi dan menandatangani *invoice*/tagihan cetak
- 5) *Approve SO*, memverifikasi dan menandatangani *invoice*/tagihan afval
- 6) Monitoring, membuat data, dan negosiasi penawaran polis asuransi mesin dan bangunan
- 7) Menangani audit eksternal konsolidasi
- 8) Monitoring pelaksanaan kebijakan-kebijakan *accounting* pusat
- 9) Membimbing siswa PKL di divisi *accounting*
- 10) Bekerjasama dengan bagian piutang untuk monitor dan tindak lanjut proses tagihan dan penanganan piutang macet
- 11) Menyusun anggaran
- 12) Verifikasi laporan dari divisi lain, seperti PPIC, teknik, HRD, *marketing*

- 13) Mewakili Manajer atau Direksi Keuangan untuk acara maupun penanganan masalah-masalah khusus
- 14) Membantu *marketing* dan ekspedisi menangani proses tender sampai penagihan dana proyek
- 15) Mematuhi perintah atasan
- 16) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

a. Staff Keuangan

Wewenang:

- 1) Mengatur jangka waktu pembayaran *supplier*
- 2) Mengatur cek dan BG di bank

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Membuat rekonsiliasi bank
- 2) Mengecek tagihan
- 3) Melakukan pembayaran atas tagihan, baik dalam mata uang Rupiah maupun valuta asing
- 4) Membuat pengajuan cek/giro
- 5) Membayar cek/giro
- 6) Melakukan konfirmasi saldo di bank
- 7) Mematuhi perintah atasan
- 8) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

b. Kasir

Wewenang:

- 1) Mengontrol penyelesaian KBS tiap-tiap bagian

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Menerima dan mengecek tagihan dari *supplier*
- 2) Membuat laporan kas kecil untuk operasional perusahaan
- 3) Membuat bank masuk, bukti kas kecil keluar maupun kas kecil masuk
- 4) Menerima pembayaran ongkos cetak dan afval
- 5) Mengajukan dana kas kecil
- 6) Verifikasi awal bukti-bukti penyelesaian kas bon
- 7) Membagi upah PHL, borongan, PKL dan klaim akses
- 8) Mematuhi perintah atasan
- 9) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

c. Staff Administrasi Penagihan

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengarsip dan mengendalikan faktor penagihan
- 2) Mengontrol pekerjaan penagihan
- 3) Membuat laporan pekerjaan penagihan sehari-hari
- 4) Mematuhi perintah atasan
- 5) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

2. HRD

Wewenang:

- 1) Meminta kerjasama dari bagian terkait demi tercapainya kelancaran operasional perusahaan sehubungan dengan personalia
- 2) Menyampaikan informasi keputusan manajemen kepada karyawan
- 3) Memberikan usulan kepada atasan langsung tentang alternatif peningkatan efektifitas dan kualitas kinerja karyawan
- 4) Mengatur penempatan kerja bawahan sesuai kompetensinya
- 5) Memberikan penilaian atas kinerja karyawan.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Membuat perencanaan kebutuhan karyawan dan mengkoordinasikan dengan bagian terkait
- 2) Menegakkan disiplin kerja dan semangat kerja karyawan
- 3) Memastikan karyawan berkompeten pada pekerjaannya masing-masing
- 4) Bertanggung jawab atas kelengkapan data karyawan
- 5) Bertanggung jawab terhadap semua administrasi personalia dan *payroll*
- 6) Memastikan kewajiban perusahaan sesuai peraturan pemerintah
- 7) Memastikan berjalannya peraturan perusahaan
- 8) Memberikan pembinaan dan pengarahan pada karyawan sesuai tugasnya
- 9) Memberikan bimbingan kepada karyawan yang bermasalah

- 10) Menjadi penengah antara manajemen dan karyawan
- 11) Mempelajari dan mengevaluasi secara rutin dan cermat penyelenggaraan tugas bagiannya guna perbaikan dan peningkatan kinerja
- 12) Mematuhi perintah atasan
- 13) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

a. Karu Umum

Wewenang:

- 1) Melakukan verifikasi tugas umum dengan bagian yang terkait
- 2) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahan
- 3) Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada bawahan.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengkoordinasikan pembagian tugas staff umum untuk pembayaran-pembayaran PLN, PDAM, PBB, Telkom, Satelit, transfer gaji, pengambilan dana ke bank dan sebagainya
- 2) Mengkoordinasikan pembagian tugas staff umum kelancaran kegiatan/acara-acara perusahaan
- 3) Mengkoordinasikan pembagian tugas staff umum dan *cleaning service* untuk penggunaan aset-aset perusahaan termasuk penggunaan kendaraan kantor serta perawatan dan pemeliharannya

- 4) Bertanggung jawab dalam pengajuan, distribusi penggunaan, dan penyelesaian biaya-biaya operasional umum
- 5) Mematuhi perintah atasan
- 6) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

b. Karu *Security*

Wewenang:

- 1) Mengkoordinasi, mengatur dan mengendalikan tugas-tugas keamanan (satpam)
- 2) Memberikan penilaian atas kinerja bawahan
- 3) Memberikan pembinaan kepada pelaksana.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mematuhi dan melaksanakan tugas kerja yang diperintahkan atasan dengan teliti dan penuh rasa tanggung jawab
- 2) Bertanggung jawab terhadap keamanan di lingkungan perusahaan
- 3) Menjaga seluruh aset di lokasi perusahaan dari bahaya pencurian, kebakaran, dan perusakan
- 4) Menegakkan disiplin kerja dan semangat kerja sesuai dengan ketentuan dari perusahaan
- 5) Mematuhi perintah atasan
- 6) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

3. Pemasaran

Wewenang:

- 1) Memberikan penilaian terhadap kinerja pelaksana.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mencapai omset yang telah ditetapkan Direksi
- 2) Memelihara hubungan baik dengan *customer*
- 3) Mematuhi perintah atasan
- 4) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

4. Kasi PPIC

Wewenang:

- 1) Melakukan koordinasi dengan bagian yang terkait sesuai proses materi cetak
- 2) Meminta bagian pembelian untuk memenuhi bahan baku sesuai kebutuhan materi cetak dan ketersediaan *sparepart* mesin
- 3) Menentukan tempat *outsourcing* bila ada.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Melakukan kontrol penjadwalan dan monitoring proses cetak sesuai dengan *deadline*
- 2) Mengontrol ketersediaan bahan baku sesuai kebutuhan materi cetak
- 3) Mengontrol ketersediaan *sparepart* mesin
- 4) Memonitoring proses *outsourcing* bila ada
- 5) Mengontrol laporan produksi

- 6) Mematuhi perintah atasan
- 7) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

a. Karu Ekspedisi

Wewenang:

- 1) Mengatur jadwal pengiriman dan pelaksana
- 2) Memberikan penilaian atas kinerja pelaksana.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengecek barang jadi sesuai SPK
- 2) Membuat surat jalan pengiriman barang
- 3) Membuat laporan pemakaian BBM tiap-tiap kendaraan ekspedisi
- 4) Membuat laporan pengiriman barang
- 5) Mematuhi perintah atasan
- 6) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

b. Staff Pembelian (Bahan Baku)

Wewenang:

- 1) Koordinasi tugas kepada R/D untuk material-material bahan baru
- 2) Koordinasi pengiriman dan kedatangan barang ke bagian gudang
- 3) Mencari informasi kejelasan barang yang diminta pada divisi terkait.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) *Menghandle* permintaan pembelian bahan baku, bahan lain yang menjadi kebijakan pembelian
- 2) Membuat PO lokal dan import untuk kebutuhan bahan
- 3) Mencari dan meminta penawaran kepada *supplier* atas permintaan pembelian bahan masing-masing *user*
- 4) Mengecek dan menginformasikan kebutuhan bahan yang masih perlu kejelasan, sesuai dengan jumlah kebutuhan fisik
- 5) Mengecek DN bahan baku dan bahan lain dari gudang
- 6) Melakukan *cross check* antara pembelian dan permintaan bahan
- 7) Menerima tagihan bahan dan kebutuhan lain yang diterima dari *supplier* baik langsung maupun tidak langsung untuk diserahkan ke kasir
- 8) Kirim PO bahan baku ke *supplier*
- 9) Mengarsipkan PP dan PO bahan baku dan bahan lain
- 10) Mengarsipkan penawaran-penawaran dan semua dokumen yang berhubungan dengan pembelian bahan baku dan bahan lain
- 11) Membuat laporan evaluasi kinerja *supplier* dan mendistribusikannya
- 12) Mematuhi perintah atasan
- 13) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

c. Staff Pembelian (*Sparepart*)

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Menghandle permintaan pembelian *sparepart*
- 2) Membuat PO lokal dan import untuk kebutuhan *saprepart*
- 3) Mencari dan meminta penawaran kepada *supplier* atas permintaan pembelian *sparepart* masing-masing *user*
- 4) Mengecek dan menginformasikan kebutuhan *sparepart* yang dirasa masih perlu kejelasan, sesuai dengan *manual book*
- 5) Mengecek DN *sparepart* dari gudang
- 6) Melakukan *cross check* antara pembelian dan permintaan *sparepart*
- 7) Menerima tagihan *sparepart* dari *supplier* baik secara langsung maupun tidak langsung untuk diserahkan ke kasir
- 8) Kirim PO *sparepart* ke *supplier*
- 9) Mengarsip PP dan PO *sparepart*
- 10) Mengarsip penawaran-penawaran dan semua dokumen yang berhubungan dengan pembelian
- 11) Membuat laporan evaluasi kinerja *supplier* dan mendistribusikannya
- 12) Mematuhi perintah atasan
- 13) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

5. Manajer Produksi Teknik

Wewenang:

- 1) Mengkoordinasikan keputusan manajemen terkait masalah produksi kepada bagian terkait
- 2) Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada bawahan
- 3) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahan.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengkoordinasikan rencana-rencana kerja produksi perusahaan
- 2) Melakukan koordinasi tentang materi cetak dengan bagian-bagian terkait
- 3) Mematuhi perintah atasan
- 4) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

a. Karu *Finishing*

Wewenang:

- 1) Memberikan pengarahan dan pembinaan kepada pelaksana
- 2) Memberikan penilaian kinerja pelaksana.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Membuat jadwal program kerja masing-masing mesin *finishing* berdasarkan *job order*
- 2) Mengatur dan mengontrol kerja pelaksana
- 3) Mengatur jadwal kerja pelaksana
- 4) Membuat laporan hasil kerja tiap-tiap proses *finishing*

- 5) Mematuhi perintah atasan
- 6) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

b. Karu Pracetak

Wewenang:

- 1) Mengkoordinasikan keputusan manajemen kepada bawahan (Karu/Wakaru)
- 2) Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada bawahan
- 3) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang terkait. Misal *Marketing*, PPIC, Produksi dan sebagainya
- 4) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahan
- 5) Memberikan masukan terhadap perubahan pemakaian bahan cetak kepada bagian gudang
- 6) Memvalidasi semua permintaan pembelian yang terkait dengan kebutuhan operasional organisasi.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengkoordinasikan rencana kerja pracetak
- 2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif
- 3) Melakukan koordinasi tentang materi pracetak dengan bagian terkait
- 4) Mematuhi perintah atasan
- 5) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

c. Karu Web

Wewenang:

- 1) Mengkoordinasikan keputusan manajemen kepada bawahan (Wakaru dan Operator)
- 2) Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada bawahan
- 3) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang terkait. Misal Teknik, Gudang Pembelian, Ekspedisi dan sebagainya
- 4) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahan
- 5) Memberikan masukan terhadap perubahan pemakaian bahan cetak kepada bagian gudang
- 6) Memvalidasi semua permintaan pembelian yang terkait dengan kebutuhan operasional organisasi.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengatur dan mempersiapkan rencana kerja untuk mesin web
- 2) Mengontrol ketersediaan bahan cetak
- 3) Mengatur dan mengontrol kerja operator
- 4) Mengontrol kelancaran mesin
- 5) Mengontrol dan menjaga kualitas hasil produksi
- 6) Membuat laporan hasil produksi
- 7) Menjaga kelancaran proses produksi
- 8) Menjaga keselamatan kerja di lingkungan produksi
- 9) Menciptakan suasana kerja yang kondusif
- 10) Melakukan koordinasi tentang materi cetak dengan bagian terkait

- 11) Mematuhi perintah atasan
- 12) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

d. *Karu Sheet*

Wewenang:

- 1) Mengkoordinasikan keputusan manajemen kepada bawahan
- 2) Memberikan pengarahan dan bimbingan kepada bawahan
- 3) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang terkait. Misal Teknik, Gudang Pembelian, Ekspedisi dan sebagainya
- 4) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahan
- 5) Memberikan masukan terhadap perubahan pemakaian bahan cetak kepada bagian Gudang.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengatur dan mempersiapkan rencana kerja untuk mesin *sheet*
- 2) Mengontrol ketersediaan bahan cetak
- 3) Mengatur dan mengontrol kerja operator
- 4) Mengontrol kelancaran mesin
- 5) Mengontrol dan menjaga kualitas hasil produksi
- 6) Membuat laporan hasil produksi
- 7) Menjaga kelancaran proses produksi
- 8) Menjaga keselamatan kerja di lingkungan produksi
- 9) Menciptakan suasana kerja yang kondusif
- 10) Melakukan koordinasi tentang materi cetak dengan bagian terkait

- 11) Mematuhi perintah atasan
- 12) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

e. Karu Mekanik Web

Wewenang:

- 1) Mengkoordinasikan problem mesin dengan bagian terkait
- 2) Memverifikasi permintaan kebutuhan *sparepart* mesin
- 3) Membina dan mengembangkan bawahan
- 4) Memberikan penilaian terhadap kinerja bawahan.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mempersiapkan mesin-mesin produksi web
- 2) Merawat dan mengoptimalkan mesin produksi
- 3) Mengatur dan mengkoordinasi tugas pelaksana
- 4) Mematuhi perintah atasan
- 5) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

f. Karu Elektrik

Wewenang:

- 1) Melakukan koordinasi dengan bagian mekanik dalam menyelesaikan problem mesin
- 2) Memberikan penilaian kinerja karyawan.

Tugas dan Tanggung Jawab:

- 1) Mengatasi masalah elektrik pada mesin produksi
- 2) Memelihara peralatan elektrik pada mesin-mesin produksi
- 3) Memelihara peralatan elektrik pada gedung
- 4) Mengatur dan memonitoring kerja staf elektrik
- 5) Meminta dan mengontrol kebutuhan sparepart elektrik
- 6) Melakukan modifikasi sparepart sesuai kebutuhan mesin
- 7) Membantu pengadaan sparepart elektrik bila diperlukan
- 8) Memberikan pembinaan dan pengarahan kepada bawahan
- 9) Mematuhi perintah atasan
- 10) Memahami dan melaksanakan Sistem Manajemen Mutu yang diterapkan oleh organisasi.

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang disebar kepada responden dan kuesioner yang kembali adalah sejumlah 56 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tempina Media Grafika Malang. Survey telah dilakukan pada tanggal 23 Maret s/d 21 April 2017 dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden. Adapun gambaran umum dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentasi (%)
1	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	39	70%
	b. Perempuan	17	30%
2	Usia Responden:		
	a. < 20 tahun	11	20%
	b. 21 s/d 30 tahun	32	57%
	c. 31 s/d 40 tahun	11	20%
	d. > 40 tahun	2	3%
3	Pendidikan Tertinggi:		
	a. SMP	4	7%
	b. SMA	38	68%
	c. Diploma (D3)	3	5%
	d. Sarjana (S1)	6	11%
	e. Lainnya	5	9%
4.	Tingkat Lama Masa Kerja:		
	a. < 2 tahun	16	29%
	b. 2 s/d 3 tahun	9	16%
	c. 3 s/d 4 tahun	7	12%
	d. > 4 tahun	18	32%
	e. Lainnya	6	11%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dijelaskan bahwa gambaran responden secara umum mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan bidang-bidang yang ada di PT Temprina Media Grafika Malang merupakan pekerjaan yang membutuhkan fisik lebih kuat. Karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang mayoritas berusia 21 s/d 30 tahun, karena dalam hal rekrutmen PT Temprina Media Grafika Malang membutuhkan karyawan yang berada pada usia matang, dalam artian karyawan mampu mengambil keputusan dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Adapun dari tingkat pendidikan, mayoritas karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang berpendidikan terakhir di jenjang SMA. Sedangkan untuk tingkat

lama masa kerja, mayoritas karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang sudah bekerja lebih dari 4 tahun.

A. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

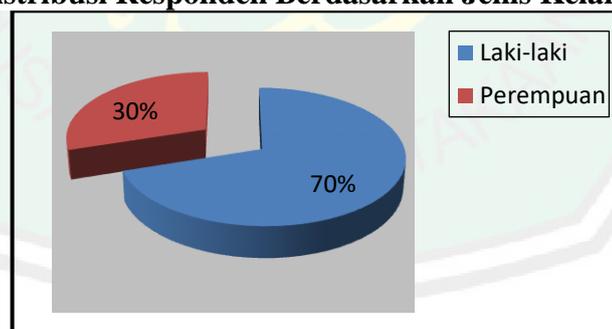
Distribusi berdasarkan jenis kelamin disini adalah jenis kelamin pada penyebaran kuesioner yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun gambaran distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	39	70%
2	Perempuan	17	30%
	Total	56	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Gambar 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Berdasarkan pada tabel dan grafik diatas, dapat diketahui bahwa dari 56 responden terdapat 30% jenis kelamin perempuan dan 70% jenis kelamin laki-laki. Maka dari perbandingan tersebut dapat dilihat bahwasanya

mayoritas karyawan yang bekerja di PT Temprina Media Grafika Malang adalah laki-laki.

B. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

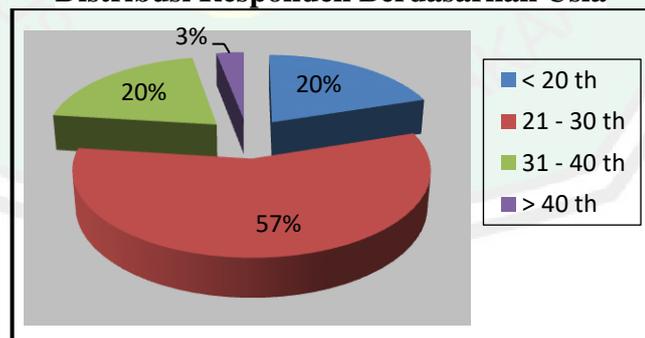
Distribusi usia responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini bertujuan untuk melihat usia karyawan yang bekerja di PT Temprina Media Grafika Malang. Adapun tabel dan grafiknya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	< 20 tahun	11	20%
2	21 s/d 30 tahun	32	57%
3	31 s/d 40 tahun	11	20%
4	> 40 tahun	2	3%
Total		56	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Gambar 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Berdasarkan tabel dan grafik diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah terbanyak berada pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 32 responden dengan prosentase 57%. Selanjutnya responden yang berusia < 20

tahun dan 31-40 tahun mempunyai jumlah yang sama, yaitu sebanyak 11 responden dengan prosentase 20%. Sedangkan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 2 responden dengan prosentase 3%. Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Temprina Media Grafika Malang berada pada usia 21-30 tahun.

C. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

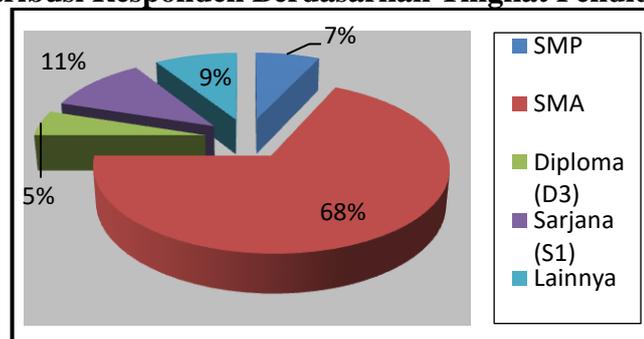
Pada tabel dan grafik berikut, menunjukkan distribusi berdasarkan tingkat pendidikan responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini dengan tujuan untuk melihat tingkat pendidikan pada karyawan yang bekerja di PT Temprina Media Grafika Malang.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SMP	4	7%
2	SMA	38	68%
3	Diploma (D3)	3	5%
4	Sarjana (S1)	6	11%
5	Lainnya	5	9%
Total		56	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Gambar 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden tingkat SMA sebanyak 38 responden dengan prosentase 68%, kemudian responden pada tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 6 responden dengan prosentase 11%. Selanjutnya untuk responden yang berada ditingkat pendidikan selain empat kriteria lainnya sebanyak 5 responden dengan prosentase 9%, disusul responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 responden dengan prosentase 7%, dan diperingkat terakhir yaitu responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3) sebanyak 3 responden dengan prosentase 5%. Dari keterangan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang berpendidikan SMA.

D. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

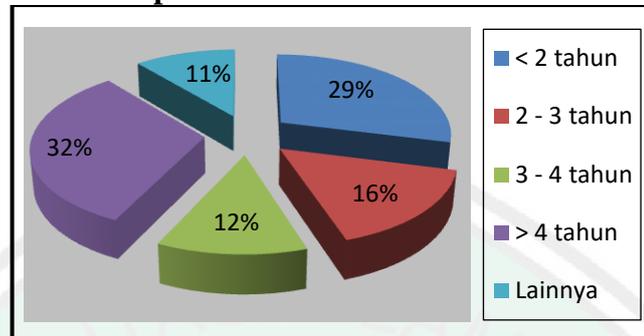
Tabel dan grafik berikut adalah data tentang lama masa kerja karyawan yang bekerja di PT Temprina Media Grafika Malang, yaitu:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	< 2 tahun	16	29%
2	2 s/d 3 tahun	9	16%
3	3 s/d 4 tahun	7	12%
4	> 4 tahun	18	32%
5	Lainnya	6	11%
Total		56	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Gambar 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja



Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Data diatas menunjukkan bahwa lama masa kerja > 4 tahun mendominasi yaitu sebanyak 18 responden dengan prosentase 32%, disusul dengan responden dalam masa kerja < 2 tahun sebanyak 16 responden dengan prosentase 29%. Kemudian pada masa kerja 2-3 tahun sebanyak 9 responden dengan prosentase 16%, masa kerja 3-4 tahun sebanyak 7 responden dengan prosentase 12%, dan yang terakhir yaitu masa kerja diluar empat kriteria sebelumnya yaitu sebanyak 6 responden dengan prosentase 11%. Kesimpulan dari data tersebut bahwa karyawan PT Temprina Media Grafika Malang mayoritas telah bekerja selama > 4 tahun.

4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Indikator

Bagian ini menjabarkan tentang frekuensi indikator masing-masing variabel dari jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah orang (responden) maupun jumlah prosentase. Tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

A. Variabel Bebas

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Gambaran distribusi indikator variabel kecerdasan emosional terdiri dari beberapa indikator, antara lain: menyadari bahwa kesalahan pada tugas yang dikerjakan merupakan akibat kelalaian diri sendiri (X1), menganggap kritikan orang lain merupakan hal yang bermanfaat (X2), mampu memotivasi diri sendiri ketika menghadapi masalah (X3), berusaha membantu rekan yang sedang tertimpa masalah (X4), membina lingkungan baik dengan siapa saja (X5).

Tabel 4.6
Distribusi Indikator Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Indikator	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	33	59%	23	41%	-	-	-	-	-	-	56	100
X2	30	54%	26	46%	-	-	-	-	-	-	56	100
X3	20	35%	30	54%	6	11%	-	-	-	-	56	100
X4	27	48%	28	50%	1	2%	-	-	-	-	56	100
X5	33	59%	23	41%	-	-	-	-	-	-	56	100

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pada indikator menyadari bahwa kesalahan pada tugas yang dikerjakan merupakan akibat kelalaian diri sendiri (X1), responden banyak memilih sangat setuju dengan jumlah 33 responden atau sebesar 59% dari total responden. Kemudian disusul dengan responden yang menyatakan setuju dengan indikator tersebut sebanyak 23 responden atau 41% dari total responden. Sedangkan untuk pilihan ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab dengan pilihan tersebut.

Indikator yang kedua yaitu menganggap kritikan orang lain merupakan hal yang bermanfaat (X2), sebagian besar menjawab sangat setuju dengan jumlah 30 responden atau 54% dari total responden, sisanya menjawab setuju dengan jumlah 26 responden atau 46% dari total responden. Dan tidak ada responden yang menjawab dengan ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator selanjutnya yaitu mampu memotivasi diri sendiri ketika menghadapi masalah (X3), sebanyak 30 responden atau 54% dari total responden menjawab setuju. Kemudian sebanyak 20 responden atau 35% responden menjawab dengan sangat setuju, dan disusul dengan responden yang menjawab ragu sebanyak 6 responden atau 11% dari total responden. Untuk pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab.

Pada indikator berusaha membantu rekan yang sedang tertimpa masalah (X4), sebanyak 28 responden menjawab setuju atau 50% dari total responden, kemudian menjawab sangat setuju dengan jumlah 27 responden atau 48% dari total responden. Disusul dengan 1 responden yang menjawab ragu atau 2% dari total responden, dan tidak ada responden yang menjawab dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Indikator terakhir dari variabel Kecerdasan Emosional (EQ) yaitu membina lingkungan baik dengan siapa saja (X5), jawaban untuk pilihan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 59% dari total responden, dan sisanya menjawab dengan setuju sebanyak 23 responden atau 41% dari total

responden. Kemudian tidak ada responden yang menjawab dengan pilihan ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

B. Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan (Y)

Gambaran distribusi indikator variabel kinerja karyawan terdiri dari beberapa indikator, antara lain: mampu mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawab (Y1), mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target (Y2), mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda (Y3), telah tiba di kantor dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y4), mampu bekerjasama dengan rekan (Y5).

Tabel 4.7
Distribusi Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	21	37%	29	52%	6	11%	-	-	-	-	56	100
Y2	11	19%	34	61%	10	18%	1	2%	-	-	56	100
Y3	14	25%	31	55%	10	18%	1	2%	-	-	56	100
Y4	34	61%	21	37%	1	2%	-	-	-	-	56	100
Y5	29	52%	27	48%	-	-	-	-	-	-	56	100

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Berdasarkan data diatas pada indikator mampu mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawab (Y1), banyak responden yang menjawab setuju dengan jumlah 29 responden atau 52% dari total responden, kemudian yang menjawab dengan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 37% dari total responden. Sedangkan yang menjawab ragu sebanyak 6 responden atau

11% dari total responden, dan tidak ada responden yang menjawab dengan pilihan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Adapun untuk indikator mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target (Y2), sebanyak 34 responden menjawab setuju atau 61% dari total responden, 11 responden menjawab sangat setuju atau 19% dari total responden, dan 10 responden menjawab ragu atau 18% dari total responden. Kemudian ada 1 responden yang menjawab tidak setuju atau 2% dari total responden, terakhir yaitu tidak ada responden yang menjawab dengan pilihan sangat tidak setuju.

Pada indikator mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda (Y3), sebagian besar menjawab setuju sebanyak 31 responden atau 55% dari total responden, kemudian yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau 25% dari total responden, disusul dengan jawaban ragu sebanyak 10 responden atau 18% dari total responden. Untuk pilihan tidak setuju dijawab oleh 1 responden atau 2% dari total responden dan tidak ada responden yang menjawab dengan pilihan sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk indikator telah tiba di kantor dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y4), banyak yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 34 responden atau 61% dari total responden. Kemudian sebanyak 21 responden menjawab setuju atau 37% dari total responden, dan 1 responden atau 2% dari total responden. Terakhir, tidak ada responden yang menjawab dengan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada indikator terakhir yaitu mampu bekerjasama dengan rekan (Y5), sebanyak 29 responden atau 52% dari total responden menjawab sangat

setuju. Disusul dengan jawaban setuju oleh 27 responden atau 48% dari total responden. Kemudian tidak ada responden yang menjawab dengan ragu, tidak setuju, atau sangat tidak setuju.

C. Variabel Intervening

1. Etos Kerja (Z)

Gambaran distribusi indikator variabel etos kerja terdiri dari beberapa indikator, antara lain: menghargai waktu dalam bekerja (Z1), bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan (Z2), mengakui kesalahan dalam pengerjaan tugas kepada atasan (Z3), dan percaya diri mampu menyelesaikan tugas (Z4).

Tabel 4.8
Distribusi Indikator Variabel Etos Kerja (Z)

Indikator	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1	20	35%	36	65%	-	-	-	-	-	-	56	100
Z2	32	57%	21	37%	1	2%	2	4%	-	-	56	100
Z3	27	48%	29	52%	-	-	-	-	-	-	56	100
Z4	20	35%	27	48%	6	11%	3	6%	-	-	56	100

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Dari data diatas, diketahui bahwa dari indikator menghargai waktu dalam bekerja (Z1), sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 responden atau 65% dari total responden, sisanya menjawab setuju dengan jumlah 20 responden atau 35% dari total responden. Namun tidak ada responden yang menjawab dengan ragu, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju.

Pada indikator bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan (Z2), sebanyak 32 responden atau 57% dari total responden menjawab sangat setuju, disusul dengan jawaban setuju sebanyak 21 responden atau 37% dari total responden. Untuk jawaban ragu dipilih oleh 1 responden atau 2% dari total responden, dan 2 responden atau 4% dari total responden menjawab tidak setuju. Tapi tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk indikator mengakui kesalahan dalam pengerjaan tugas kepada atasan (Z3), sebanyak 29 responden atau 52% dari total responden menjawab setuju, sisanya yaitu sebanyak 27 responden atau 48% dari total responden menjawab sangat setuju. Pada pilihan ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, tidak ada responden yang menjawab demikian.

Indikator terakhir yaitu percaya diri mampu menyelesaikan tugas (Z4), sebanyak 27 responden atau 48% dari total responden menjawab setuju. Untuk jawaban sangat setuju dipilih oleh 20 responden atau 35% dari total responden, disusul dengan jawaban ragu sebanyak 6 responden atau 11% dari total responden. Kemudian ada 3 responden atau 6% dari total responden yang menjawab tidak setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (2002) dalam Sani & Maharani (2013), menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi

dua syarat penting yaitu valid dan realibel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

A. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso, 2001). Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran.

Dalam hal ini valid tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product momen pearson* dengan level signifikan 5% (0,05). Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Sedangkan menurut Sugiyono (1999) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Indikator	R	Probabilitas	Keterangan
X1	0,468	0,000	Valid
X2	0,771	0,000	Valid
X3	0,732	0,000	Valid
X4	0,753	0,000	Valid
X5	0,591	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,808	0,000	Valid
Y2	0,783	0,000	Valid
Y3	0,885	0,000	Valid
Y4	0,462	0,000	Valid
Y5	0,641	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Z)

Indikator	R	Probabilitas	Keterangan
Z1	0,697	0,000	Valid
Z2	0,693	0,000	Valid
Z3	0,564	0,000	Valid
Z4	0,858	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Dari pengujian validitas diatas, instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-masing indikator mendapat nilai r lebih dari 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator dalam instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Arikunto (2006) dalam Sani & Maharani (2013) menyatakan, reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dikatakan reliabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (60%). Dalam penelitian Reliabilitas dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X)

Indikator	Alpha	Keterangan
X1	0,685	Reliabel
X2		Reliabel
X3		Reliabel
X4		Reliabel
X5		Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Alpha	Keterangan
Y1	0,777	Reliabel
Y2		Reliabel
Y3		Reliabel
Y4		Reliabel
Y5		Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Etos Kerja (Z)

Indikator	Alpha	Keterangan
Z1	0,661	Reliabel
Z2		Reliabel
Z3		Reliabel
Z4		Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* variabel kecerdasan emosional, kinerja karyawan, dan etos kerja lebih besar dari 0,60.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu ketika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data terdistribusi normal, dan jika signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X Terhadap Z	0,666	Normalitas Terpenuhi
X dan Z Terhadap Y	0,700	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Dari tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap etos kerja (Z) memperoleh nilai signifikansi 0,666. Kemudian untuk pengaruh kecerdasan emosional (X) dan etos kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi 0,700. Dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil 0,666 dan 0,700 yang berarti lebih besar dari 0,05, menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi.

B. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0,000	Linier
X ke Y	0,000	Linier
Z ke Y	0,000	Linier

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Dari tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini dikatakan linier karena nilai $\text{sig } f < 0,05$.

4.1.6 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Terhadap Etos Kerja (Z)

A. Analisis Jalur

Tujuan dari penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (etos kerja). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program komputer SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	Kecerdasan Emosional (X)	0,688	0,102	0,676	6,740	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: Z n : 56 R Square : 0,457 F hitung : 45,432 Sig. F hitung : 0,000							

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel etos kerja yaitu sebagai berikut:

$$Z = 2,038 + 0,676$$

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap etos kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel kecerdasan emosional dinaikkan satu-satuan, maka etos kerja karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang akan terjadi kenaikan sebesar 0,676 kali.

B. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap variabel etos kerja. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* pada tabel 4.17 yaitu sebesar 0,457 atau 45,7%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X) terhadap variabel dependen yaitu

etos kerja (Z) sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar 54,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.7 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) dan Etos Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

A. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	Kecerdasan Emosional (X)	0,259	0,135	0,205	1,914	0,061	Tidak Signifikan
Dependent Variabel: Y							
n : 56							
R Square : 0,669							
F _{hitung} : 53,632							
Sig. F _{hitung} : 0,000							

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,204	2,258		0,533	0,596	
Kecerdasan Emosional (X)	0,259	0,135	0,205	1,914	0,061	Tidak Signifikan
Etos Kerja (Z)	0,825	0,133	0,665	6,207	0,000	Signifikan

Dependent Variabel: Y
n : 56
R Square : 0,669
F_{hitung} : 53,632
Sig. F_{hitung} : 0,000

Sumber: Data Primer (diolah), Mei 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel etos kerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,204 + 0,205 + 0,665$$

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional dan etos kerja mempunyai arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel kecerdasan emosional (X) dinaikkan satu-satuan, maka kinerja karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang akan meningkat sebesar 0,205 kali. Kemudian jika nilai koefisien analisis jalur variabel etos kerja (Z) dinaikkan satu-satuan, maka kinerja karyawan di PT Temprina Media Grafika Malang akan meningkat sebesar 0,665 kali.

B. Koefisien Determinasi

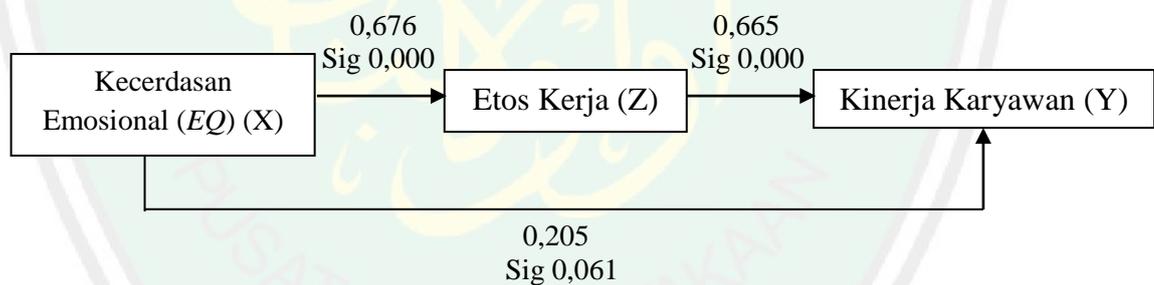
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kecerdasan emosional dan variabel etos kerja terhadap

variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* pada tabel 4.18 yaitu sebesar 0,669 atau 66,9%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu kecerdasan emosional (X) dan variabel etos kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar 33,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.8 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.6
Diagram Jalur



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi ada pengaruh secara tidak langsung antara variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar 0,205 dan pengaruh tidak langsung $0,676 \times 0,665 = 0,449$. Sedangkan untuk besarnya pengaruh total $0,205 + (0,676 \times 0,665) = 0,654$.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Secara Langsung Terhadap Etos Kerja (Z)

Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap etos kerja ditunjukkan pada koefisien determinasi sebesar 45,7%. Adapun untuk koefisien regresi, variabel kecerdasan emosional mempunyai arahan positif terhadap etos kerja yang artinya semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan maka etos kerja yang dimiliki juga semakin meningkat. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil uji yang memperoleh taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja.

Sebanyak 59% karyawan menyadari bahwa kesalahan pada tugas yang dikerjakan merupakan akibat kelalaian diri sendiri. Ketika seorang karyawan menyadari bahwa telah melakukan kesalahan, maka karyawan tersebut tentunya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan. Kesimpulan tersebut sesuai dengan pendapat Petty (1993) yang mengatakan bahwa ada beberapa aspek atau karakteristik orang yang mempunyai etos kerja, salah satunya yaitu inisiatif.

Seorang karyawan yang mempunyai inisiatif memperbaiki kesalahan, tentunya akan bertanggung jawab atas kesalahannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hill (1999) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan

dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik.

Allah bersabda dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِن يُضِلُّ مَن يَشَاءُ وَيَهْدِي مَن يَشَاءُ
وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

Artinya:

“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”

Maksud dari ayat diatas adalah bahwasanya Allah SWT tidak memaksa manusia untuk beriman kepada-Nya, tapi Allah SWT menginginkan manusia memilih akidah dan ajaran atas pilihan mereka sendiri. Akan tetapi perlu diingat bahwa manusia harus bertanggung jawab atas apa yang mereka pilih dan lakukan. Jadi ketika seorang karyawan melakukan kesalahan, maka wajib bertanggung jawab atas apa yang dia kerjakan.

Kesimpulan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laali (2014), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,061 > 0,05$, artinya bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan. Pernyataan tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2012), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Sebanyak 54% karyawan mengatakan bahwa mampu memotivasi diri sendiri ketika menghadapi masalah. Namun ternyata ada sebanyak 11% karyawan yang mengatakan ragu-ragu, yang berarti menyadari bahwa dirinya tidak mampu memotivasi diri sendiri ketika menghadapi masalah atau ketika berhadapan dengan tugas yang membuat semangatnya menurun.

Selain itu, tidak adanya pengaruh langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, memungkinkan kurangnya beberapa faktor yang bisa meningkatkan kecerdasan emosional seorang karyawan seperti kurangnya kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, ketidakmampuan mengelola ide maupun kurangnya kepekaan dalam memahami perasaan orang lain. Sedangkan menurut Goleman (2000) untuk mencapai kecerdasan emosional yang maksimal maka seseorang harus mampu mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri

sendiri ketika mengalami penurunan semangat dalam bekerja. Padahal dengan adanya beberapa hal tersebut maka akan memberi pengaruh positif terhadap kinerjanya.

Padahal Allah SWT telah berfirman dalam QS. Al-Ankabut ayat 2 yaitu:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾

Artinya:

“Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?”.

Pada ayat diatas Allah SWT menjelaskan bahwa Dia memberi ujian atau masalah untuk mengetahui apakah seseorang itu bersabar atau tidak. Selain itu ujian atau masalah tersebut adalah salah satu cara Allah SWT untuk mengangkat derajat seseorang, asalkan seseorang itu tidak putus asa dan terus berjuang. Seorang karyawan harus yakin bisa berhasil mencapai tujuannya walaupun terkadang dilanda masalah. Dalam mencapai tujuan itu tidak semudah membalikkan telapak tangan, selalu ada tantangan dan kesulitan. Namun dibalik itu semua, sebagai karyawan yang baik tidak boleh takut terhadap kesulitan dan masalah, akan tetapi harus berani menghadapi masalah dan menyelesaikannya.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X) Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Etos Kerja (Z)

Pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dalam koefisien determinasi sebesar 66,9%. Adapun untuk koefisien analisis jalur variabel kecerdasan emosional dan variabel etos kerja memberikan arahan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kecerdasan emosional dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Jika kecerdasan emosional dan etos kerja yang dimiliki tinggi, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya.

Pernyataan di atas sesuai dengan teori menurut Tika (2006) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kecerdasan emosional dan etos kerja merupakan beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Sebanyak 52% karyawan berpendapat bahwa mereka mampu mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hal tersebut berarti ketika ditempatkan dibagian tertentu, mereka bersedia dan sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan yang memang sudah menjadi tugasnya. Kemudian dari pernyataan tersebut, sebanyak 57% karyawan mengatakan bahwa mereka siap untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Berarti walaupun ketika hasil pekerjaan mereka ternyata salah (keliru), maka mereka

siap bertanggung jawab serta menerima teguran ataupun *punishment* dari atasannya.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mudatsir ayat 38 tentang sebuah tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakan, yaitu:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya:

“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”.

Hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X) dan etos kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya bahwa kecerdasan emosional (X) mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel etos kerja (Z). Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shamsudin (2015), yang mengatakan bahwa etos kerja mampu menjadi mediasi antara variabel X dan Y.

Selain itu, kesimpulan tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vraskikh (2016), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel lain. Martin (2000) menyatakan bahwa kinerja yang baik juga dapat dihasilkan dari kecerdasan emosional yang baik, serta dengan adanya perilaku kerja yang sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari PT. Temprina Media Grafika Malang, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Secara Langsung Terhadap Etos Kerja.

Kecerdasan emosional berpengaruh secara langsung terhadap etos kerja. Hal ini dikarenakan adanya inisiatif dari karyawan dalam mengakui dan menyadari kesalahannya saat menyelesaikan tugas. Adanya inisiatif menunjukkan bahwa karyawan tersebut bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Seseorang yang bertanggung jawab menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai etos kerja yang tinggi. Sesuai dengan pernyataan bahwa etos kerja merupakan norma yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- b. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya faktor kecerdasan emosional yang dimiliki seperti kurangnya kemampuan mengelola ide,

tidak mampu memotivasi diri sendiri serta kurang peka terhadap perasaan orang lain. Padahal dengan adanya faktor-faktor tersebut maka dapat meningkatkan kecerdasan emosional yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Selain itu, Temprina merupakan perusahaan yang pekerjaannya lebih banyak berhadapan dengan mesin dibandingkan dengan manusia. Sehingga adanya indikator empati dan keterampilan sosial tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan yang ada disana. Dikarenakan penggunaan indikator tersebut lebih cocok dengan pekerjaan yang lebih banyak berinteraksi dengan orang lain, seperti psikolog ataupun pegawai bank.

c. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Etos Kerja.

Kecerdasan emosional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Besarnya pengaruh kecerdasan emosional secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik dan didukung oleh etos kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik dalam menyelesaikan tugasnya.

5.2 Saran

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak PT. Temprina Media Grafika Malang

Perlunya perhatian pihak perusahaan dalam menerima karyawan yang akan dipekerjakan, terlebih lagi pada saat wawancara maupun tes perekrutan yang diselenggarakan. Sebaiknya pihak perusahaan juga mengutamakan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan selain kecerdasan intelektual. Selain itu kecerdasan emosional juga berhubungan dengan etos kerja yang dimiliki seorang karyawan, yang mana pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pihak Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literature manajemen sumber daya manusia. Selain itu dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian lebih lanjut khususnya pada pembahasan kecerdasan emosional, kinerja karyawan maupun etos kerja dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Digital

Aladip, Moh. Machfuddin. 2012. *Bulughul Maram*. Semarang: Toha Putra.

Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Boatwright, J. R. & Slate, J. R. 2000. *Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia*. *Journal of Vocational Education Research*. vol.25, issue 4.

Diana, Nur Ilfi. 2008. *Hadis Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press.

Djakfar, Muhammad. 2012. *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Depok: Penebar Plus.

Engkos, Ridwan & Achmad Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.

Goleman, Daniel. 2000. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. 2003. *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Dari Pada IQ*. Alih Bahasa : T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hadari, Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hariwijaya. M., 2006. *Tes Kecerdasan Emosional (EQ)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Harsono, J dan Santoso, S. 2006. *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo*. Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Kusnan, Ahmad. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Latipun. 2006. *Psikologi Eksperimen*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, Henri. 2007. *Manajemen dengan Kecerdasan Emosional*. Bandung: Penerbit Nuansa.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Munir, Djalaluddin. 2007. *Ekonomi Islam: Doktrin Reformasi Ekonomi Dalam Al-Qur'an*. Malang: UIN Press.
- Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian Hadist Nabi Dalam Perspektif Ekonomi*. Malang: UIN Press.
- Novliadi, Ferry. 2009. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Petty, G. C. 1993. *Vocational-Technical Education and The Occupational Work Ethic*. *Journal of Industrial Teacher Education*.

- Rivai, H. V dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Achmad dan Masyhuri Mahfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN PRESS.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, kuseioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang: UIN Maliki PRESS.
- Shihab, M. Quraish. 1999. *Wawasan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan.
- Sinamo, Jansen H. 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos kerja Professional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Singgih, Santoso. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Singgih, Santoso. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Siregar, S. 2000. *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. 2001. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono. 2005. *Melejitkan IQ, IE & IS*. Depok: Inisiasi Press.

- Sukriyanto. 2000. *Muhammadiyah Meretas Masa Depan, dalam* Edy Suandi Hamid. M. Dasron Hamid dan Sjafri Sairin (penyunting), *Rekonstruksi Gerakan Muhammadiyah pada Era Multi peradaban*. Yogyakarta: UII Press.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMS.
- Toto, Tasmara. 2001. *Kecerdasan Ruhaniyah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani.
- Trihandini, R.A Fabiola. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Hotel Horison Semarang)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Studi Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian SDM*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, Bambang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Waryanti, Sesilia Dwi Rini. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang)*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Will, M. 1993. *Managing the training proces,. Putting the basic into practice*. Berkshiere: Mc. Graw-Hill International.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL (EQ)

TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA

PADA PT. TEMPRINA MEDIA GRAFIKA MALANG

Bapak/Ibu/ Saudara (i) yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu.Saudara/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti

Miftahul Fadhillah

1) Variabel Kecerdasan Emosional (EQ) (X)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Indikator Kesadaran Diri					
1.	Ketika terjadi kesalahan pada tugas yang saya kerjakan, saya tidak menyalahkan siapapun, semuanya saya kembalikan pada diri saya					
	Indikator Pengaturan Diri					
2.	Saya menganggap kritik dari orang lain merupakan hal yang bermanfaat untuk diri saya					
	Indikator Motivasi					
3.	Ketika saya menghadapi permasalahan, saya mampu memotivasi diri sendiri untuk terus maju					
	Indikator Empati					
4.	Ketika ada rekan kerja yang tertimpa masalah, saya berusaha membantu meringankan beban permasalahan yang dihadapinya					
	Indikator Keterampilan Sosial					
5.	Saya selalu berusaha membina lingkungan baik dengan siapapun, karena saya menyadari hal itu akan bermanfaat dikemudian hari.					

2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Indikator Kualitas Output					
1.	Dalam bekerja, saya mampu mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggungjawab saya					
	Indikator Kuantitas Output					
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh atasan					
	Indikator Jangka Waktu Output					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa pernah menunda-nunda untuk hal lain					
	Indikator Kehadiran di Tempat Kerja					
4.	Saya sudah tiba di kantor sebelum masuk jam kerja dan saya pulang kerja tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan					
	Indikator Kooperatif (Bekerja Sama)					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam pengerjaan tugas-tugas					

3) Variabel Etos Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
	Indikator Tepat Waktu					
1.	Saya menghargai waktu dalam bekerja					
	Indikator Tanggung Jawab					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap setiap hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
	Indikator Jujur					
3.	Saya akan mengakui kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas kepada atasan					
	Indikator Percaya Diri					
4.	Saya percaya diri mampu menyelesaikan tugas dari atasan					

Lampiran 2

Data Responden

1) Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Responden	Kecerdasan Emosional				
	X1	X2	X3	X4	X5
1	4	5	5	5	5
2	4	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4
6	5	4	3	4	4
7	4	4	4	4	4
8	5	5	5	4	5
9	4	4	5	4	4
10	5	4	5	5	5
11	5	5	4	5	5
12	5	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5
14	5	4	3	4	5
15	4	5	5	5	5
16	4	5	5	5	4
17	5	4	4	4	5
18	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	5	4	4	3	5
21	5	5	5	5	5
22	4	5	4	4	5
23	4	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	5
26	4	4	3	4	4
27	4	5	4	5	4
28	5	5	4	5	4
29	5	4	4	4	5
30	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5
32	5	5	4	5	4
33	5	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5

35	5	5	4	5	5
36	4	5	5	4	4
37	4	4	3	5	5
38	4	4	4	4	5
39	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	5
48	4	5	4	4	5
49	5	4	4	4	5
50	5	4	3	4	4
51	5	5	5	4	5
52	5	4	5	5	5
53	5	4	3	4	5
54	5	5	4	5	4
55	5	5	4	5	4
56	4	4	4	4	4

2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	5	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	5
5	4	4	4	4	4
6	4	3	3	5	5
7	4	4	4	4	4
8	5	3	4	5	4
9	4	4	5	5	5
10	5	4	4	5	5
11	4	4	4	5	4
12	4	4	3	3	4
13	4	4	4	4	5
14	5	4	4	4	4

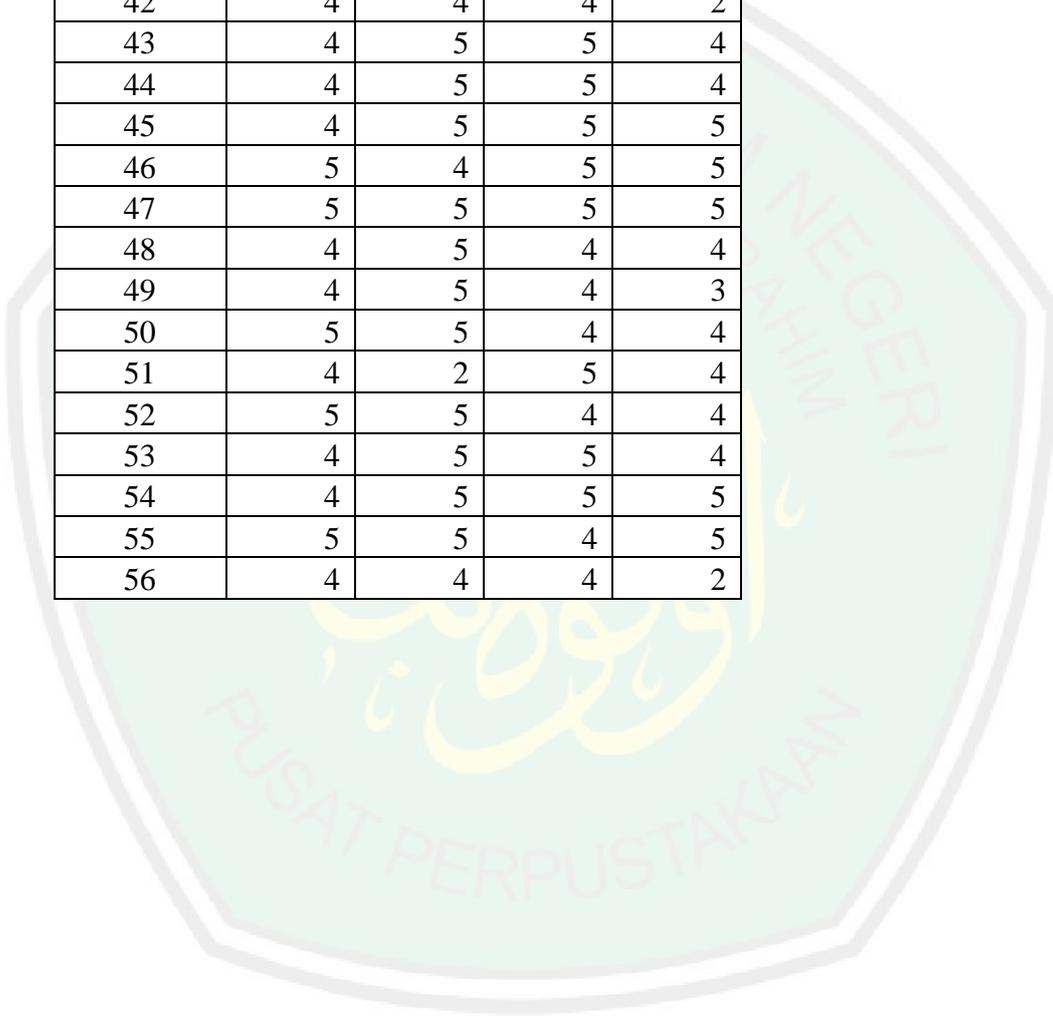
15	5	4	4	5	5
16	4	4	4	5	4
17	4	3	3	4	4
18	4	4	3	5	4
19	5	5	5	5	5
20	5	4	4	5	4
21	5	5	5	4	5
22	4	3	3	5	4
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	5
26	3	2	2	4	4
27	4	4	4	5	5
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	5
30	4	3	4	5	5
31	5	5	4	4	5
32	5	4	5	5	4
33	4	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5
36	4	4	5	4	5
37	4	3	4	5	4
38	4	5	4	4	5
39	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4
41	3	3	3	5	4
42	3	3	3	5	4
43	4	4	4	4	4
44	4	4	4	5	5
45	5	5	4	5	5
46	5	5	5	5	5
47	5	4	5	5	5
48	4	4	4	4	4
49	3	4	3	4	5
50	4	4	4	5	5
51	5	3	4	5	4
52	5	4	4	5	5
53	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4
55	5	4	5	5	4

56	3	3	3	5	4
----	---	---	---	---	---

3) Variabel Etos Kerja (Z)

Responden	Etos Kerja			
	Z1	Z2	Z3	Z4
1	5	5	5	5
2	4	5	4	4
3	5	5	5	5
4	4	5	4	3
5	4	4	4	4
6	5	5	4	4
7	4	4	4	4
8	4	2	5	4
9	4	4	5	4
10	5	5	4	4
11	4	4	4	5
12	4	4	4	4
13	4	5	4	4
14	4	5	5	4
15	5	5	5	5
16	4	4	4	4
17	4	4	5	3
18	4	4	4	4
19	4	5	4	5
20	4	4	4	4
21	5	5	5	5
22	4	4	4	3
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	5	5	5	4
26	4	3	4	3
27	4	5	4	4
28	4	5	5	5
29	4	4	5	4
30	4	4	4	3
31	5	5	5	5
32	5	5	4	5
33	4	5	5	5
34	5	5	5	5
35	5	5	5	5

36	5	4	4	5
37	4	4	5	4
38	5	4	4	4
39	4	4	4	4
40	4	4	5	4
41	4	4	4	2
42	4	4	4	2
43	4	5	5	4
44	4	5	5	4
45	4	5	5	5
46	5	4	5	5
47	5	5	5	5
48	4	5	4	4
49	4	5	4	3
50	5	5	4	4
51	4	2	5	4
52	5	5	4	4
53	4	5	5	4
54	4	5	5	5
55	5	5	4	5
56	4	4	4	2



Lampiran 3

Uji Validitas

Correlations

		X
X1	Pearson Correlation	,468**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
X2	Pearson Correlation	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
X3	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
X4	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
X5	Pearson Correlation	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Y2	Pearson Correlation	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Y3	Pearson Correlation	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Y4	Pearson Correlation	,462**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Y5	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z
Z1	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Z2	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Z3	Pearson Correlation	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56
Z4	Pearson Correlation	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	17,84	2,610	,211	,721
X2	17,89	2,061	,609	,562
X3	18,18	1,931	,481	,618
X4	17,96	2,035	,567	,576
X5	17,84	2,392	,362	,665

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,43	3,195	1,787	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17,13	3,130	,661	,695
Y2	17,43	3,158	,614	,712
Y3	17,38	2,748	,773	,646
Y4	16,82	4,258	,247	,819
Y5	16,89	3,879	,478	,759

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,41	5,083	2,255	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,661	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	13,11	2,316	,515	,572
Z2	12,98	2,018	,385	,639
Z3	12,98	2,527	,329	,661
Z4	13,32	1,422	,623	,449

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,46	3,308	1,819	4

Lampiran 5

Uji Normalitas dan Linieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34030145
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,075
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,727
Asymp. Sig. (2-tailed)		,666

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29649670
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,067
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,707
Asymp. Sig. (2-tailed)		,700

a. Test distribution is Normal.

Variable Processing Summary

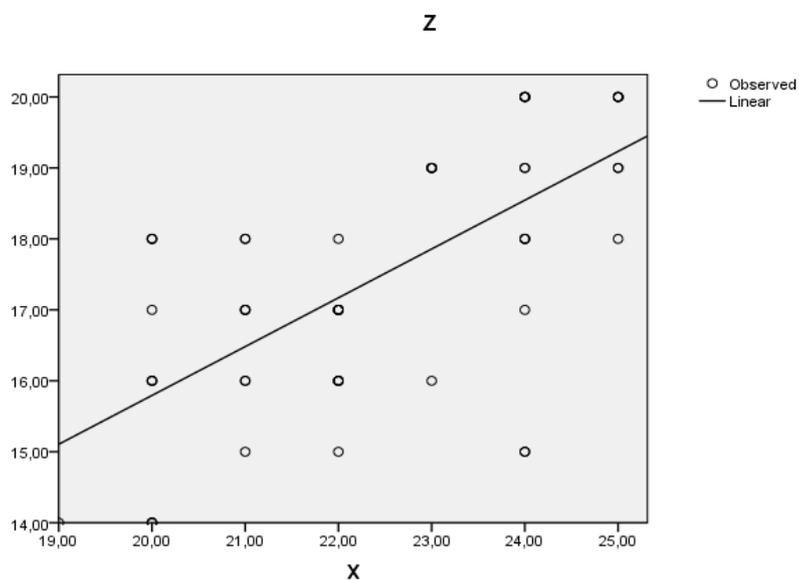
	Variables	
	Dependent	Independent
	Z	X
Number of Positive Values	56	56
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,457	45,432	1	54	,000	2,038	,688

The independent variable is X.



Variable Processing Summary

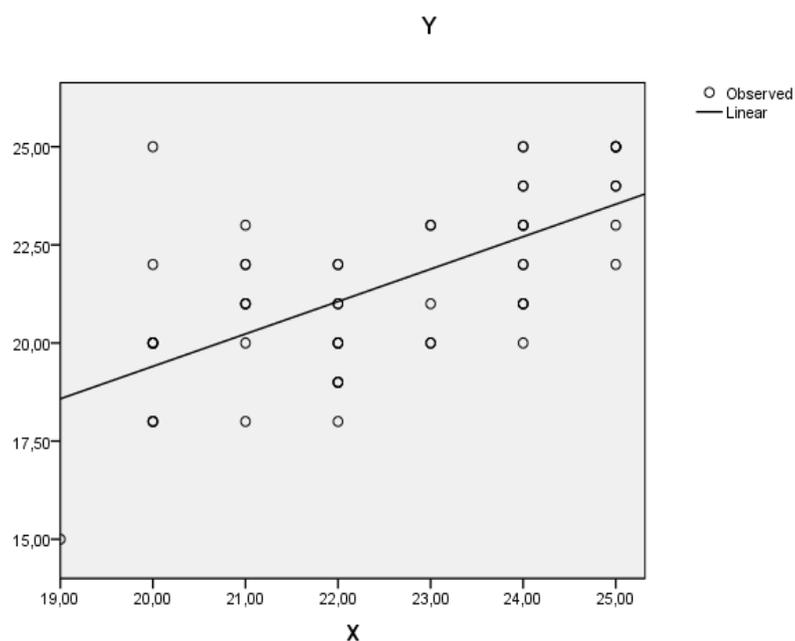
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X
Number of Positive Values	56	56
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,429	40,548	1	54	,000	2,884	,826

The independent variable is X.



Variable Processing Summary

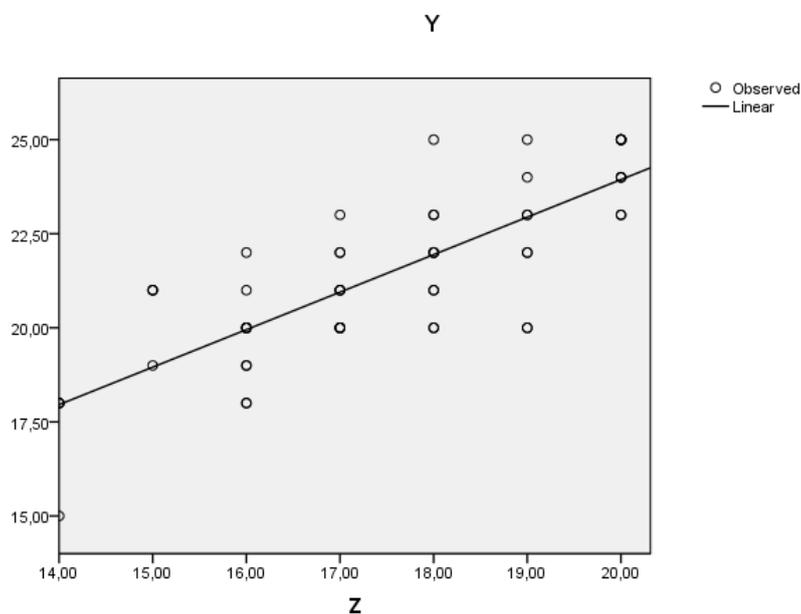
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	Z
Number of Positive Values	56	56
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,646	98,735	1	54	,000	4,005	,997

The independent variable is Z.



Lampiran 6

Uji Path Analysis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.447	1.35265

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.126	1	83.126	45.432	.000 ^a
	Residual	98.802	54	1.830		
	Total	181.929	55			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.038	2.296		.888	.379
	X	.688	.102	.676	6.740	.000

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.1061	19.2329	17.4643	1.22938	56
Residual	-3.54512	2.20610	.00000	1.34030	56
Std. Predicted Value	-1.918	1.439	.000	1.000	56
Std. Residual	-2.621	1.631	.000	.991	56

a. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.657	1.32073

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.104	2	93.552	53.632	.000 ^a
	Residual	92.450	53	1.744		
	Total	279.554	55			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.204	2.258		.533	.596
	X	.259	.135	.205	1.914	.061
	Z	.825	.133	.665	6.207	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.6664	24.1674	21.4107	1.84442	56
Residual	-2.82520	3.77575	.00000	1.29650	56
Std. Predicted Value	-2.030	1.495	.000	1.000	56
Std. Residual	-2.139	2.859	.000	.982	56

a. Dependent Variable: Y



Certificate Number : 30325, 35029, & 38036

Head Office:

Jl. Raya Sumengko KM 30-31 Wringin Anom Gresik Telp: 031 898 2999

Fax : Office 031-898 2065, Marketing : 031-898 1777,

Purchasing : 031-898 2066, HRD : 031-898 3622

www.temprina.com E-mail : temprina@temprina.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Iwan Budi Prasetyo

Jabatan : Kadiv Umum & HRD

Alamat : Jl. Raya Karangpandan Rt.05 Rw.03, Pakisaji - Malang

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Miftahul Fadhilah

NIM : 13510121

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen SDM

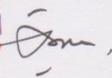
Universitas : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Temprina Media Grafika Malang dengan jangka waktu 1 bulan, terhitung mulai tanggal 23 Maret s/d 21 April 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 April 2017




Iwan Budi Prasetyo

BUKTI KONSULTASI

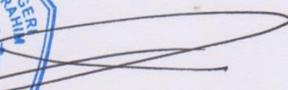
Nama : Miftahul Fadhilah
NIM/Jurusan : 13510121 / Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Pada PT. Temprina Media Grafika Malang.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	10 September 2016	Pengajuan Outline	1. 
2	23 Desember 2016	Proposal	2. 
3	05 Januari 2017	Revisi Proposal	3. 
4	18 Januari 2017	Acc Proposal	4. 
5	02 Februari 2017	Seminar Proposal	5. 
6	14 Februari 2017	Acc BAB I, II, dan III	6. 
7	30 Maret 2017	Konsultasi Kuesioner	7. 
8	29 Mei 2017	Konsultasi BAB IV	8. 
9	02 Juni 2017	Revisi BAB IV	9. 
10	05 Juni 2017	Revisi BAB IV-V	10. 
11	07 Juni 2017	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 07 Juni 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen




Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

Curriculum Vitae

Data Pribadi

1. Nama Lengkap : Miftahul Fadhilah
2. Alamat Domisili : JL. Gajayana, Perumahan Istana Gajayana B6 Kav.18, Kel. Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Malang-Jawa Timur
3. Alamat Asal : JL. Ahmad Yani Rt.02 Rw.03, Puruk Cahu-Murung Raya-Kalimantan Tengah
4. TTL : Puruk Cahu, 12 April 1995
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Status : Mahasiswi
8. Warga Negara : Indonesia
9. Nomor HP : 085600900412
10. Email : miftah.dhila@gmail.com

Pendidikan

Formal

- TK ABA-1 : 1999-2001
- SDN BERIWIT-1 : 2001-2007
- SMP DARUL HIJRAH PUTERI : 2007-2010
- SMA DARUL HIJRAH PUTERI : 2010-2013

Non Formal

- PPBA (Program Pembelajaran Bahasa Arab UIN Malang) : 2013-2014
- PPBI (Program Pembelajaran Bahasa Inggris UIN Malang) : 2014-2015

Keorganisasian

- Anggota Bagian Pengajaran OSDA : 2011-2012
- Wakil Bendahara IMM Komisariat Revivalis : 2014-2015
- Bendahara Umum IMM Komisariat Revivalis : 2015-2016
- Anggota Divisi Pariwisata Himakal : 2015-2016

Aktivitas dan Pelatihan

- a. Peserta Future management training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2013
- b. Peserta Seminar “Membentuk Sarjana Ekonomi yang Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2013
- c. Peserta Seminar nasional “Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” UIN Maliki Malang 2013
- d. Peserta Pelatihan “Makalah dan Teknik Presentasi” oleh Halaqoh Ilmiah Ma’had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang 2013
- e. Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah “Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah” UIN Maliki Malang 2014
- f. Peserta Seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausaha Muda, Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2015

Malang, 06 Juni 2017

Miftahul Fadhilah