

**PENGARUH NILAI DASAR ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)
TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN BANDUNG
SPORT GROUP KOTA MALANG**

S K R I P S I

**Diajukan kepada :
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**Moch. Syahzuddin Aziz
NIM : 03410003**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2010**

**PENGARUH NILAI DASAR ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)
TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN BANDUNG
SPORT GROUP KOTA MALANG**

S K R I P S I

Oleh:

**Moch. Syahzuddin Aziz
NIM : 03410003**

Telah disetujui oleh,

Dosen Pembimbing

**Dr. Achmad Khudhori Soleh, M. Ag
NIP. 19681124 200003 1 001**

Tanggal : 27 Juli 2010

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi**

**Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005**

**PENGARUH NILAI DASAR ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)
TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN BANDUNG
SPORT GROUP KOTA MALANG**

S K R I P S I

Oleh:

Moch. Syahzuddin Aziz
NIM : 03410003

**Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal, 27 Juli 2010**

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. H. Zainul Arifin, MA
(Ketua Penguji)

NIP. 19650606 199403 1 003

2. Dr. Achmad Khudhori Soleh, M.Ag
(Sekretaris)

NIP. 19681124 200003 1 001

3. Dr. Rahmad Aziz, M.Si
(Penguji Utama)

NIP. 197008132 00012 1 001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang

Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I
NIP. 19550717 198203 1 005

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moch. Syahzuddin Aziz

NIM : 03410003

Alamat : Jabon RT. 01 RW. 05 Desa Pandantoyo Kec. Kertosono
Kab. Nganjuk

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN MMI Malang dengan judul : *Pengaruh Nilai Dasar ESQ (Emotional Spiritual Quotient) Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bandung Sport Group Kota Malang* adalah hasil karya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola Fakultas Psikologi UIN Malang tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 27 Juli 2010

Hormat saya,

Moch. Syahzuddin Aziz

HALAMAN PERSEMBAHAN

ATAS NAMA CINTA DAN BAKTIKU PADA

Para leluhur dan Ahli Kubur

Ayah Ibuku tersayang

Adik – Adikku

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai bukti kasih sayang dan tanda terima kasihku atas semua cinta, pengorbanan, perhatian, dukungan, nasehat yang tiada henti. Teriring do'a semoga segala kebaikan dibalas oleh Allah SWT

MOTTO

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ
أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا
كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

Artinya :

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)", (Al-A'raaf : 172)

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tertuju kepada Rasulullah SAW sebagai junjungan kita.

Tugas akhir ini dapat diselesaikan juga karena dukungan dari pihak lain, karenanya peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang
2. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I, sebagai Dekan Fakultas Psikologi yang telah memberikan perhatian dalam pembuatan penelitian ini.
3. Dr. Achmad Khudori Soleh, M. Ag, sebagai dosen pembimbing yang telah mencurahkan segala pikiran dan perhatian demi kelancaran penyusunan penelitian ini.
4. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penelitian ini.
5. Teman-teman psikologi angkatan 2003 yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan penelitian ini.
6. Semua responden dalam penelitian ini yang telah membantu penelitian ini.

Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti, pembaca serta pengembangan ilmu secara umum. Amin.

Malang, 27 Juli 2010

Peneliti,

Moch. Syahzuddin Aziz

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAKS	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Nilai Dasar ESQ.....	9
1. Definisi ESQ	9
2. Nilai Dasar ESQ	12
B. Perilaku Kerja.....	20
1. Perilaku.....	20
2. Perilaku Kerja.....	21

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku	22
a. Variabel Individual.....	24
b. Variabel Keorganisasian	28
c. Variabel Psikologikal	29
C. Perspektif Islam Terhadap ESQ dan Perilaku Kerja	35
1. Perspektif Islam Tentang ESQ	35
2. Perspektif Islam Tentang Perilaku Kerja	39
D. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel.....	41
B. Definisi Operasional.....	42
C. Populasi Dan Sampel	47
D. Metode Pengumpulan Data.....	49
E. Instrumen Penelitian	50
F. Validitas Dan Reliabilitas	51
G. Metode Analisa Data.....	52

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Penelitian	54
B. Pelaksanaan Penelitian	55
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas	55
1. Validitas.....	55
2. Reliabilitas.....	56
D. Analisis Data	56

1. Nilai Dasar ESQ	56
2. Perilaku Kerja.....	57
E. Hasil Penelitian	58
F. Pembahasan.....	59

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran-Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAKS

Aziz, Syahzuddin, Moch. 2010. **Pengaruh Nilai Dasar ESQ Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bandung Sport Group Kota Malang**. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri MMI Malang.

Pembimbing : Dr. Achmad Khudori Soleh

Kata Kunci : Nilai Dasar ESQ, Perilaku Kerja

Nilai dasar ESQ adalah nilai-nilai yang terkandung dalam Asmaul Husna yang merupakan sumber dari suara hati (*self conscience*) dan harus dijunjung tinggi sebagai bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah.. Sedangkan Perilaku kerja adalah kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja di mana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Karyawan yang baik dan selalu berprestasi dalam kerja ditunjukkan dengan adanya perilaku kerja yang berkualitas tinggi demi memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Perilaku-perilaku yang memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan merupakan ciri karyawan yang memiliki nilai dasar ESQ cukup baik. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pengaruh Nilai Dasar ESQ karyawan? (2) Bagaimanakah perilaku kerja karyawan? (3) Adakah pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan?.

Penelitian ini bertujuan, antara lain: (1) Untuk mengetahui pengaruh Nilai Dasar ESQ karyawan, (2) Untuk mengetahui perilaku kerja karyawan, (3) Untuk membuktikan pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa terdapat pengaruh nilai dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas adalah nilai dasar ESQ sedangkan variabel terikatnya adalah Perilaku kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bandung Sport Group Malang yang menjabat sebagai pramuniaga yang berjumlah 17 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket. Untuk pengujian kualitas alat ukur digunakan Product Moment yang kemudian dikorelasikan dengan Part Whole untuk menguji validitasnya dan Alpha Cronbarch untuk menguji reliabilitas aitem angket

Dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson dan analisis regresi didapatkan hasil bahwa dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) berada pada pengaruh Nilai Dasar ESQ yang tinggi, 11 orang (64,8 %) berada pada kategori sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki pengaruh Nilai Dasar ESQ yang cukup rendah. Sedangkan temuan dari Perilaku Kerja adalah dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang tinggi, 11 orang (64,8%) memiliki Perilaku Kerja yang sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang cukup rendah. Diketahui pengaruh nilai dasar ESQ karyawan terhadap perilaku kerja adalah 465.618 (F) dengan nilai determinan (R) 0,984, serta nilai p (sig)0,000 yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara nilai dasar ESQ

karyawan terhadap perilaku kerja karyawan. Dari hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pengaruh nilai dasar ESQ karyawan maka semakin tinggi pula perilaku kerja karyawan Bandung Sport Group Kota Malang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menuju pasar bebas saat ini dunia industri dan jasa di Indonesia menunjukkan kemajuan yang pesat. Persaingan semakin ketat untuk merebut pasar, semua pihak meningkatkan kualitas dan keunggulan-keunggulan produknya, tidak terkecuali peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada, karena sumber daya ini yang akan menjadi pelaksana dalam dunia industri dan organisasi. Penting sekali bila pelaku dunia industri memahami tentang perilaku-perilaku yang dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat, sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Strategi mencapai keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia banyak diterapkan perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi di Indonesia, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan meningkatkan kualitas kerja karyawan terhadap organisasi.

Majalah mingguan Tempo edisi 20 Mei 2007¹ telah menyajikan hasil survei tentang peringkat perguruan tinggi di Indonesia. Yang disurvei majalah tersebut adalah kalangan industri/kalangan dunia kerja. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana persepsi mereka terhadap kualitas karyawan (manajemen dan non-manajemen) di tempat kerjanya yang berasal dari alumni beberapa

¹Catatan tentang Manajemen SDM dan Mutu SDM Oleh: Sjafriz Mangkuprawira, 24 Januari 2009. Berjudul : *IQ DAN E-SQ DI DUNIA KERJA*. Termuat dalam Majalah mingguan Tempo, 20 Mei 2007. POSTED BY fiza ON [07.16.07](#) @ 11:43 am. Dikutip 16 Juni 2009.

PTN/PTS yang disurvei. Survei yang dilakukan selama bulan Desember 2006 sampai Januari 2007, sampai pada kesimpulan urutan kualitas alumni yang terbaik adalah dari UI, ITB, UGM, IPB, ITS, UNAIR, Trisakti, UNPAD, Atmajaya, dan UNDIP. Dunia kerja berpendapat bahwa alumni 10 PT itu memiliki karakter sebagai berikut :

<ul style="list-style-type: none"> • Mau bekerja keras; • Kepercayaan diri tinggi; • Mempunyai Visi kedepan; • Bisa bekerja dalam Tim; • Memiliki kepercayaan matang; 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu berpikir analitis; • Mudah beradaptasi; • Mampu bekerja dalam tekanan; • Cakap berbahasa Inggris; dan • Mampu mengorganisasi pekerjaan.
---	--

Selain tentang keunggulan karakter para alumni 10 perguruan tinggi itu, dunia kerja mengetengahkan enam tips bagaimana para alumni hendaknya memiliki mutu sesuai yang diharapkan pasar kerja, yakni:

<ul style="list-style-type: none"> • Aktif berorganisasi; • Mengasah bahasa Inggris; • Tekun belajar; 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengikuti perkembangan informasi; • Memiliki pergaulan luas; dan • Mempelajari aplikasi komputer.
---	--

Ketika dilakukan perekrutan dan penyeleksian karyawan baru yang berasal dari perguruan tinggi, dunia kerja akan memprioritaskan para alumni yang memenuhi delapan syarat (berdasarkan urutan) yakni:²

<ul style="list-style-type: none"> • Indek prestasi kumulatif; • Kemampuan bahasa Inggris; • Kesesuaian studi dengan posisi kerja; • Nama besar Perguruan Tinggi; 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengalaman kerja/magang; • Kemampuan aplikasi komputer; • Pengalaman organisasi; dan • Rekomendasi.
---	--

²Hasil survey. *Ibid.*

Berdasarkan hasil penelitian para neurolog dan psikolog, Goleman berkesimpulan bahwa setiap manusia memiliki dua potensi pikiran, yaitu pikiran rasional dan pikiran emosional.³ Pikiran rasional digerakkan oleh kemampuan intelektual atau yang populer dengan sebutan “Intelligence Quotient” (IQ), sedangkan pikiran emosional digerakkan oleh emosi. Contoh keseharian dalam hal EQ adalah kemampuan berpikir positif terhadap orang lain, empati, bertanggung jawab, berinteraksi sosial, mudah menahan emosi marah dan kebencian atau pengendalian diri, kerjasama, kecakapan sosial, semangat dan motivasi, dan menghargai orang lain.

Sementara itu SQ berperan dalam melengkapi IQ dan EQ yang dimiliki seseorang. Dengan SQ seseorang dapat mengefektifkan IQ dan EQ yang dimilikinya dengan rambu-rambu sistem nilai agama dan kemanusiaan. Karena itu dia mampu memaknai hidup dan kehidupan dalam konteks yang lebih luas. Misalnya keseimbangan hidup untuk dunia dan untuk akhirat. Menghargai sesama rekan kerja sebagai makhluk Tuhan. Dengan kata lain tidak berperilaku sombong dan sebaliknya selalu rendah hati. Orang seperti ini juga pandai bersyukur atas karunia Tuhan. Dan takut kepada-Nya kalau akan berbuat buruk.

Apa implikasi penguasaan IQ, E-SQ dalam dunia pekerjaan? Sudah banyak referensi yang mengatakan bahwa IQ tidak akan berarti apa-apa ketika EQ dan SQ terabaikan. Lembaga di Amerika Serikat yang diberi nama Emotion Quotient Inventory (EQI) telah mengumpulkan data-data orang-orang yang sukses. Hasilnya menunjukkan bahwa peran IQ terhadap keberhasilan seseorang

³Daniel, Goleman. Hal: 99. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books. 1999

yang sukses rata-rata hanya 6 % sampai 20 % saja. Selebihnya karena peran EQ dan SQ. Dari informasi seperti itu apakah dengan demikian ketika perusahaan akan membuka peluang atau lowongan kerja kepada khlayak tidak diperlukan persyaratan IQ tinggi? Tidak seperti itu. IQ tetap sangat penting dan ia merupakan pintu awal kesuksesan seseorang dalam dunia kerja. Selain kebutuhan akan IQ maka perusahaan perlu melakukan proses pembelajaran E-SQ secara intensif ketika sudah menerima karyawan baru. Bentuknya antara lain bisa berupa sosialisasi, pelatihan-pelatihan, dan seminar-seminar motivasi berprestasi, pengendalian diri, kepemimpinan, komunikasi, kepribadian, kesadaran diri, kecakapan sosial, keagamaan, soft skills, dsb. Disamping itu akan lebih baik lagi perusahaan menanamkan dan mengembangkan budaya korporat, kedisiplinan, etos kerja keras, kerjasama, dan kekeluargaan.⁴

Ari Ginanjar Agustian pada “Pengantar THE NEW EDITION” bukunya yang berjudul “*Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*” mengatakan bahwa tren perkembangan ilmu pengetahuan di bidang SDM terkini, manajemen terbaru, dan psikologi kontemporer mengarah pada aspek etika bahkan aspek spiritualitas dalam membangun SDM-nya. Kesimpulan ini sepertinya diperkuat lagi oleh berbagai temuan empiris data serta hasil survei internasional, yang sejatinya bukan didapat dari pendekatan dogmatis.⁵

⁴Mangkuprawira, Sjafr. *Op Cit.*

⁵Agustian, Ari Ginanjar. Hal. 8. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta : Arga Wijaya Persada. 2001.

Prof. DR. Gay Hendrick dan Kate Ludeman dalam bukunya “*The Corporate Mystic*”⁶ mengatakan bahwa saat ini perusahaan-perusahaan raksasa dunia sudah mengarak pada aspek spiritual dalam pengembangan SDM. Anda akan menemukan sufi korporasi bukan di tempat peribadatan tradisional namun justru di perusahaan-perusahaan raksasa modern internasional.

Satu hal lagi yang mengejutkan Ari Ginanjar adalah ketika tahun 2004, lahir bukunya Stephen R Covey yang berjudul “*The 8th Habit from Effectiveness to Greadness*” karya tersebut sebenarnya ditulis oleh Covey sebelum ia menulis teori *The Seven Habit*. Pada buku terbarunya itu, ia menyatakan: *Spiritual Intelligence* adalah pusat dan landasan paling mendasar dari semua kecerdasan yaitu kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional.⁷

Fenomena tersebut telah merambah pada berbagai macam dan bentuk perusahaan di belahan dunia, sebagai contohnya pada perusahaan Bandung Sport Group yang bergerak dibidang *clothing*. Sebagai perusahaan profit BS Group melakukan beberapa langkah dalam membentuk karyawan sebagaimana yang diharapkan dalam kinerja mereka, terutama pada tataran ESQ yang menjadi tujuan dari penelitian ini.

Salah satu bentuk kegiatan yang mencerminkan pembentukan kecerdasan emosi dan spiritual adalah pengucapan Nilai Dasar ESQ yang diadaptasi dari Ary Ginanjar Agustian. Awal mula munculnya ide ini adalah keikut-sertaan para manajer BS Group pada pelatihan yang diselenggarakan oleh FORSMA ESQ Cabang Malang. Setelah mengikuti pelatihan tersebut, para manajer BS Group

⁶*Ibid.*

⁷*Ibid.* Hal. 9.

merasa ada suatu hal yang harus dilakukan untuk mengembangkan perusahaan terutama SDM-nya.

Kemudian para manajer BS Group sepakat untuk mengadopsi Nilai Dasar ESQ sebagai salah satu program dari HRD BS Group, yang pelaksanaannya dilakukan setiap hari pada waktu sebelum melakukan aktifitas kerja, pergantian shif, dan mengakhiri pekerjaan.

Nilai Dasar ESQ diambil dari nama atau sifat Allah yang berjumlah 99 dalam Al-Qur'an, disebut "*Asma'ul Husna*". Untuk lebih menyederhanakannya, inilah *Spiritual Core Values* yang diambil dari Asmaul Husna, antara lain: Jujur, Tanggung jawab, Visioner, Disiplin, Kerjasama, Adil, dan Peduli.

Ketujuh sifat inilah yang harus dijadikan *values* atau 'nilai', dimana akan memberikan '*meaning*' atau nilai bagi yang melaksanakannya, di samping nilai-nilai lainnya yang berjumlah 99 sebagai sumber pengabdian.⁸

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan jabatan pramuniaga. Sebagai subyek penelitian ini adalah karyawan pada jabatan pramuniaga perusahaan Bandung Sport Group pada *outlet* atau *store* di wilayah Malang.

Dari penjabaran di atas, penulis bermaksud untuk mengetahui perilaku kerja yang dimiliki karyawan. Untuk itu, penulis ingin mengkajinya secara ilmiah dalam bentuk studi sistematis dengan mengambil tema " Pengaruh Nilai Dasar

⁸Ibid. Hal. 110-111.

ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*) Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bandung Sport Group Kota Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Nilai Dasar ESQ karyawan?
2. Bagaimanakah perilaku kerja karyawan?
3. Adakah pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Dasar ESQ karyawan.
2. Untuk mengetahui perilaku kerja karyawan.
3. Untuk membuktikan pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
 - a. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

- b. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
- c. Dalam rangka pengajuan tugas akhir masa perkuliahan serta prosedur untuk mendapatkan gelas sarjana.

2. Bagi lembaga

- a. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntunan perkembangan sumber daya manusia dalam ruang lingkup Psikologi Industri.
- b. Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya.

3. Bagi perusahaan

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang selama ini diimplementasikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. NILAI DASAR ESQ

1. Definisi ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)

ESQ termasuk di antara tiga kecerdasan, yaitu: IQ (Intellegent Quotion), EQ (Emotional Quotion), dan SQ (Spiritual Quotion). Kecerdasan pertama, adalah IQ merupakan kecerdasan seseorang yang dibawa sejak lahir dan pengaruh didikan dan pengalaman. IQ adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.⁹ Unsur-unsur yang terdapat di dalam IQ adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, ingatan.¹⁰ Menurut David Wechsler,¹¹ inteligensi adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif. secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. Inti kecerdasan intelektual ialah aktifitas sebagian kecil otak. Otak adalah organ luar biasa dalam diri manusia.

⁹ Robin, Stephen P. *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi*. Aplikasi. Jilid 1. Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta : Prenhallindo. 1996.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Staff IQ-EQ. 2001. Intelgensi dan IQ. <http://iqeq.web.id/art/art09.shtml>.

Kecerdasan kedua, *Emotional Quotient* (EQ) merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.¹² Peter Salovey dan Jack Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.¹³ Goleman mempopulerkan pendapat para pakar teori kecerdasan bahwa ada aspek lain dalam diri manusia yang berinteraksi secara aktif dengan aspek kecerdasan IQ dalam menentukan efektivitas penggunaan kecerdasan yang konvensional tersebut. Ia menyebutnya dengan istilah *kecerdasan emosional* dan mengkaitkannya dengan kemampuan untuk mengelola *perasaan*, yakni kemampuan untuk mempersepsi situasi, bertindak sesuai dengan persepsi tersebut, kemampuan untuk berempati, dan lain-lain.

Kecerdasan ketiga, adalah Spiritual Quotient (SQ), Zohar dan Marshall mengikutsertakan aspek konteks nilai sebagai suatu bagian dari proses berpikir/berkecerdasan dalam hidup yang bermakna, untuk ini mereka mempergunakan istilah "*kecerdasan spiritual*" (*Spiritual Quotient/SQ*).¹⁴ Indikasi- indikasi kecerdasan spiritual ini dalam pandangan mereka meliputi kemampuan untuk menghayati nilai dan makna-makna, memiliki kesadaran diri, fleksibel dan

¹² Cooper, Robert K dan Ayman Sawaf. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1998.

¹³ Stein, Steven J dan Book, Howard E. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*. Penerjemah: Trinanda Rainy dan Yudhi Murtanto. Bandung :Kaifa. 2002.

¹⁴ Zohar. Danah dan Marshal, Ian. 2000. *SQ. "Spiritual Intelligence. the Ultimate Intelligence"* Bloomsbury. London. Dalam Armahedi Mahzar.

<http://www.paramartha.org/references/psyche/psyche002/sqdanah.htm>

adaptif, cenderung untuk memandang sesuatu secara holistik, serta berkecenderungan untuk mencari jawaban-jawaban fundamental atas situasi-situasi hidupnya, dan lain-lain. Bagi Zohar spiritualitas tidak harus dikaitkan dengan kedekatan seseorang dengan aspek ketuhanan, sebab menurutnya seorang humanis ataupun atheis pun dapat memiliki spiritualitas tinggi. Agustian, memberikan makna bertentangan dengan nilai Danah Zohar, yang menyatakan SQ terkait dengan masalah ketuhanan atau agama. Kecerdasan manusia terwujud karena adanya dorongan suara hati (fitrah) yang bersumber dari Allah.¹⁵

Penggabungan ketiga hal ini akan menghasilkan manusia-manusia paripurna yang siap menghadapi hidup dan menghasilkan efek kesuksesan atas apa yang dilakukannya. Ketiga bentuk kecerdasan yang dibahas di atas (IQ, EQ, dan SQ), mempunyai akar-akar neurobiologis di otak manusia. Fakta menyatakan bahwa otak menyediakan komponen anatomisnya untuk aspek rasional (IQ), emosional (EQ), dan spiritual (SQ). Ini artinya secara kodrati, manusia telah disiapkan dengan tiga aspek tersebut.¹⁶ Kecerdasan emosional ada di sistem limbik, alias otak dalam, yang terdiri dari *thalamus*, *hypothalamus* dan *hippocampus*. Kecerdasan intelektual ada di *korteks serebrum* atau otak besar. Sedangkan kecerdasan spiritual mempunyai dasar neurofisiologis pada osilasi frekuensi gamma 40 Hertz yang bersumber pada integrasi sensasi-sensasi menjadi persepsi obyek-obyek dalam pikiran manusia.¹⁷

2. Nilai Dasar ESQ

¹⁵ Agustian, Ari Ginanjar. *ESQ: Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Jakarta: Arga. 2001

¹⁶ Pasiak, Taufik. *Revolusi IQ, EQ, SQ: Antara Neurosains dan Al-Qur'an*, Bandung: Mizan. 2002.

¹⁷ Zohar. Danah dan Marshal, Ian. *Ibid*.

Nilai dasar ESQ diambil dari Asmaul Husna yang harus dijunjung tinggi sebagai bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah yang terletak pada sifat orbit (*God Spot*).¹⁸ God Spot (titik Tuhan) sendiri adalah sebagai pusat spiritual (spiritual center) yang terletak diantara jaringan saraf dan otak.¹⁹

Di bawah ini akan disampaikan sembilan puluh sembilan (99) sifat Allah yang terdapat dalam Al-Qur'an – sumber dari segala suara hati manusia (*self conscience*) – sifat-sifat yang tiba-tiba muncul dan dirasakan. Bisa berupa larangan, peringatan, atau sebaliknya; sebuah keinginan bahkan bimbingan. Seringkali dapat berupa penyesalan apabila dorongan itu terlewatkan. Telaah kembali surat Al A'raf ayat 172 ;

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ
أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا ۗ أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا
عَنِ هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

Artinya :

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)", [7.172]

99 Sifat Allah

No.	Sifat Allah	Suara Hati/Dorongan Menuju
1.	Ar Rahmaan	Maha Pengasih: bersifat umum
2.	Ar Rahiim	Maha Penyayang: bersifat khusus

¹⁸ Agustian, Ary Ginanjar. hal. 110. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam/Ary Ginanjar Agustian*. Jakarta: Arga Wijaya Persada. 2001.

¹⁹ Ibid. hal. 44.

3.	Al Maalik	Maha Raja
4.	Al Quddus	Maha Suci/Kudus
5.	As Salam	Maha Keselamatan
6.	Al Mukmin	Maha Mengamankan
7.	Al Muhaimin	Maha Merawat
8.	Al 'Aziz	Maha Gagah
9.	Al Jabbaar	Maha Perkasa
10.	Al Mutakabbir	Maha Pembesar
11.	Al Khaaliq	Maha Pencipta
12.	Al Baari'	Maha Penata
13.	Al Mushawwir	Maha Pelukis
14.	Al Ghaffar	Maha Pengampun
15.	Al Qahhar	Maha Pengunjuk Kekuatan
16.	Al Wahhaab	Maha Penganugerah
17.	Ar Razzaq	Maha Penabur Rezeki
18.	Al Fattah	Maha Pembuka (hati)
19.	Al 'Aliim	Maha Mangetahui (ilmu)
20.	Al Qaabidl	Maha Pengendali/Menahan
21.	Al Baasith	Maha Memperluas
22.	Al Khaafidl	Maha Merendahkan (demi keadilan)
23.	Ar Raafi'	Maha Mengangkat (demi keadilan)
24.	Al Mu'izz	Maha Membeningkan
25.	Al Mudzill	Maha Menyesatkan (demi keadilan)
26.	As Saami'	Maha Mendengar
27.	Al Bashir	Maha Melihat
28.	Al Hakam	Maha Menilai
29.	Al 'Adl	Maha Adil
30.	Al Lathiif	Maha Lembut
31.	Al Khaabir	Maha Waspada
32.	Al Haliim	Maha Penyantun
33.	Al 'Adhiim	Maha Agung
34.	Al Ghafuur	Maha Pengampun
35.	Asy Syakuur	Maha Mensyukuri
36.	Al 'Aliyy	Maha Tinggi
37.	Al Kabiir	Maha Besar
38.	Al Hafiidz	Maha Penjaga
39.	Al Muqiit	Maha Pemelihara

40.	Al Hasiib	Maha Pembuat Perhitungan
41.	Al Jaliil	Maha Luhur
42.	Al Kariim	Maha Mulia
43.	Ar Raqiib	Maha Pembaca Rahasia
44.	Al Mujiib	Maha Pemenuh Do'a
45.	Al Waasi'	Maha Luas
46.	Al Hakiim	Maha Bijaksana
47.	Al Waduud	Maha Penyiran Kesejukan
48.	Al Majiid	Maha Penyondong Kemegahan
49.	Al Baa'its	Maha Membangkitkan
50.	Asy Syahiid	Maha Menyaksikan
51.	Al Haqq	Maha Benar
52.	Al Wakiil	Maha Pemanggul Amanah
53.	Al Qawiyy	Maha Sumber Kekuatan
54.	Al Matiin	Maha Menggenggam Kekuatan
55.	Al Waliyy	Maha Melindungi
56.	Al Hamid	Maha Terpuji
57.	Al Muhshiy	Maha Menghitung
58.	Al Mubdi'	Maha Memulai
59.	Al Mu'iid	Maha Mengembalikan
60.	Al Muhyi	Maha Menghidupkan
61.	Al Mumiit	Maha Mematikan
62.	Al Hayy	Maha Hidup
63.	Al Qayyum	Maha Menegakkan
64.	Al Waajid	Maha Menemukan
65.	Al Maajid	Maha Mulia
66.	Al Wahiid	Maha Tunggal
67.	Al Ahad	Maha Esa
68.	Ash Shamad	Maha Tidak Tergantung
69.	Al Qadir	Maha Menentukan
70.	Al Muqtadir	Maha Berkuasa
71.	Al Muqaddim	Maha Mendulukan
72.	Al Mu'akhkhir	Maha Mengakhirkan
73.	Al Awwal	Maha Permulaan
74.	Al Aakhir	Maha Akhir
75.	Adh Dhahir	Maha Jelas dan Menjelaskan
76.	Al Bathin	Maha Ghaib
77.	Al Waaliy	Maha Memberikan
78.	Al Muta'aaliy	Maha Meninggikan

79.	Al Barr	Maha Pembawa Kebaikan
80.	Al Tawwaab	Maha Penerima Taubat
81.	Al Muntaqim	Maha Menetapkan Batasan
82.	Al 'Afuww	Maha Pemaaf
83.	Ar Ra'uuf	Maha Pemancar Kasih Sayang
84.	Maalikul Mulk	Maha Mempunyai Kerajaan
85.	Dzul Jalaal wal Ikraam	Maha Memiliki Kebesaran serta Kemuliaan
86.	Al Muqsith	Yang Maha Menyeimbangkan
87.	Al Jaami'	Yang Maha Penghimpun
88.	Al Ghaniyy	Yang Maha Kaya
89.	Al Mughniy	Yang Maha Menganugerahi Kekayaan
90.	Al Maani'	Yang Maha Mencegah
91.	Adh Dhaar	Yang Maha Pemberi Derita
92.	An Naafi'	Yang Maha Pemberi Manfaat
93.	An Nuur	Yang Maha Bercahaya
94.	Al Haadii	Yang Maha Pemberi Petunjuk
95.	Al Badii'	Yang Maha Pencipta Keindahan
96.	Al Baaqi	Yang Maha Kekal
97.	Al Waarits	Yang Maha Mewarisi Segala Hal
98.	Ar Rasyiid	Yang Maha Penabur Petunjuk
99.	Ash Shabuur	Yang Maha Sabar

Untuk lebih menyederhanakannya, inilah 7 *Spiritual Core Values* yang diambil dari Asmaul Husna :

1. *Jujur*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Mukmin;
2. *Tanggung jawab*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Wakiil;
3. *Visioner*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Aakhir;
4. *Disiplin*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Matiin;

5. *Kerjasama*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al Jaami’;
6. *Adil*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, Al ‘Adl;
7. *Peduli*, adalah wujud pengabdian manusia kepada sifat Allah, As Sami’ dan Al Bashir.

Ketujuh sifat inilah yang harus dijadikan *values* atau ‘nilai’, dimana akan memberikan ‘*meaning*’ atau nilai bagi yang melaksanakannya, di samping nilai-nilai lainnya yang berjumlah 99 sebagai sumber pengabdian. Dan ke-tujuh nilai dasar inilah yang diucapkan bersama-sama oleh karyawan perusahaan Bandung Sport Group sebelum melakukan aktifitas pekerjaannya.

1. Jujur

Sinonim (persamaan kata) membantu kita dalam menjelaskan kejujuran. Berikut ini beberapa di antaranya:²⁰

- a. Dapat dipercaya dalam melakukan sesuatu: seseorang yang jujur dapat dipercaya ketika atasannya tidak berada di tempat, ketika orangtuanya pergi berakhir pekan;
- b. Berkredibilitas: bisa dipercayai ceritanya karena dia selalu mengatakan kebenaran;
- c. Mengatakan yang sebenarnya: orang jujur tidak hanya berdasar pada fakta, dia juga memegang kebenaran meskipun itu merugikan;

Definisi Jujur,

²⁰ Judul Artikel: *Honesty (Building Christian Writer)*. Penulis Artikel: Paul Anderson. Penerbit: Paul Anderson Bethany House Publishers, Minnesota, USA, 1980. Hal. 14-15. Situs: <http://www.sabda.org/publikasi/e-konsel/089/>

”Jujur bermakna keselarasan antara berita dengan kenyataan yang ada. Jadi, kalau suatu berita sesuai dengan keadaan yang ada, maka dikatakan benar/jujur, tetapi kalau tidak, maka dikatakan dusta. Kejujuran itu ada pada ucapan, juga ada pada perbuatan, sebagaimana seorang yang melakukan suatu perbuatan, tentu sesuai dengan yang ada pada batinnya.”²¹

Jujur jika diartikan secara baku adalah “mengakui, berkata atau memberikan suatu informasi yang sesuai kenyataan dan kebenaran”. Dalam praktek dan penerapannya, secara hukum tingkat kejujuran seseorang biasanya dinilai dari ketepatan pengakuan atau apa yang dibicarakan seseorang dengan kebenaran dan kenyataan yang terjadi.

Melihat definisi jujur tadi maka merupakan sebuah kemestian bagi setiap orang yang berkecimpung dalam sebuah organisasi memiliki sifat jujur. Ia mesti mengakui, berkata dan menyampaikan informasi sesuai fakta yang ada.²²

2. Tanggung jawab

Makna dari istilah “tanggung jawab” adalah “siap menerima kewajiban atau tugas”.²³ Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima,²⁴ atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan.²⁵

3. Visioner

²¹ <http://www.indonetasia.com/definisionline>. Dikutib tanggal 16 September 2009.

²² Copyright © Ketika Mentari Terbit di Hatimu. Design by Robbie Williams WP Themes & ND83. Dikutib tanggal 16 September 2009

²³ <http://wuryanano.wordpress.com/author/wuryanano/>

²⁴ (Flippo, 1996:103). Dalam Ibid.

²⁵ (Cherrington, 1996:560). Dalam Ibid.

Visioner mempunyai kata dasar 'visi' yang berarti penglihatan, pandangan, khayal, impian.²⁶ Visioner atau disebut juga *visionary* atau *visionaries*, yang berarti penghayal, pengelamun.²⁷ Dalam hal ini bagi seorang penghayal berarti ia mempunyai angan-angan, cita-cita, atau impian yang ingin ia capai, bahkan sampai di luar batas realita. Seseorang yang memiliki impian, cita-cita dapat dikatakan sebagai visioner.

4. Disiplin

Disiplin berasal dari akar kata "*dicile*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang agar melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.²⁸

Menurut Byars and Rue menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan, yaitu : ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktifitas kerja.²⁹

Jadi nilai-nilai dalam disiplin kerja adalah mengenai ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, dan taat pada peraturan.

²⁶<http://www.kamus.net/> Dikutib tanggal 14 Oktober 2009.

²⁷Ibid.

²⁸<http://indonetasia.com/definisionline>. Dikutib tanggal 16 September 2009.

²⁹Byars & Rue. 1984. *Human Resources and Personnel Management*. Richard D. Irwin, Inc. Illinois. Hal. 357.

5. Kerjasama

Perilaku kerja sama digambarkan dengan istilah persahabatan atau pertemanan, yang pada intinya adalah saling mendukung antara dua atau lebih entitas sosial. Sikap saling menguntungkan (simbiosis mutualisme), membantu, serta mendukung. Kerjasama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi³⁰.

6. Adil

Adil adalah memberikan sesuatu sesuai dengan haknya. Prinsip keadilan adalah prinsip yang paling mendasar dalam sistem kehidupan. Keadilan menjamin: barang siapa melakukan kebenaran, ia pasti secara adil mendapatkan hasilnya.³¹

Begitu juga dalam setiap perusahaan. Sebagai contoh "sistem kompensasi". Setiap karyawan pada satu jabatan yang sama akan menerima gaji pokok setiap bulan dengan nominal yang sama. Disediakan gaji tambahan atau bonus untuk karyawan yang memiliki jam lembur, atau mendapatkan suatu prestasi tertentu dalam pekerjaannya. Juga dalam hal pelayanan kepada konsumen. Tanpa membedakan konsumen yang datang, semuanya mendapat pelayanan yang sama.

7. Peduli

³⁰Kamus Kompetensi: Kerjasama (Team Work). <http://indosdm.com/kamus-kompetensi-kerjasama-team-work>. Dikutib tanggal 16 September 2009.

³¹Artikel berjudul: "ESQ dalam Konsep Pendidikan Al-Ghozali". Sabtu 28 Maret 2009. Copyright © 2009 www.kampusciamis.com – situs pelajar dan mahasiswa. Akses tanggal 16 Oktober 2009.

Peduli adalah suatu tindakan yang didasari pada keprihatinan terhadap masalah orang lain.³²

Peduli adalah (1) penyediaan apa yang diperlukan bagi kesehatan, kesejahteraan, pemeliharaan, dan perlindungan terhadap seseorang atau sesuatu, (2) perhatian atau pertimbangan serius diterapkan pada suatu tindakan atau rencana. Perasaan atau kesempatan untuk kecemasan, (3) merasa perhatian atau minat, (4) merasa sayang atau suka, (5) ingin memiliki atau bersedia untuk melakukan sesuatu, (6) menjaga dan menyediakan untuk kebutuhan.³³

Pada intinya, peduli adalah penyedia terhadap kebutuhan serta melimpahkan perhatian yang didasarkan pada keprihatinan terhadap masalah orang lain.

B. PERILAKU KERJA

1. Perilaku (Behaviour)

Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang.³⁴ Berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip, melayani pelanggan, dan sebagainya menunjukkan perilaku (behaviour) seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku di antara para karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh ahli tentang perilaku individu masih terdapat kontradiksi. Ada yang berpendapat bahwa perilaku seseorang itu lebih banyak ditentukan oleh faktor keturunan atau sifat bawaan, dan ada juga yang mengatakan bahwa perilaku tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan.

³²Dari Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. <http://id.wikipedia.org/wiki/peduli>.

³³Concise Oxford Dictionary (Tenth Edition).

³⁴Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Jakarta: Aditya Media.

Menurut Prawirosentono, “perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan”³⁵. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan kombinasi dari kondisi fisik, kondisi biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang.

Di dalam perilaku terdapat perilaku individu dan perilaku kerja. Perilaku individu adalah sikap yang dilakukan di luar lingkungan kerja, sedangkan perilaku kerja merupakan sikap yang dilakukan di dalam lingkungan kerja. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja.

Perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja³⁶. Perilaku kerja sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan tingkat pribadi, organisasional, maupun sosial.

Definisi perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja di mana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Di dalam perilaku kerja terdapat indikator, di mana indikator tersebut merupakan hal-hal yang dapat mengukur

³⁵Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: BPF. Hal. 35

³⁶Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Erlangga.

sejauh mana perilaku kerja dapat berperan di tempat kerja. Indikator-indikator perilaku kerja menurut Michon & Schene adalah .³⁷

- a. Sifat. Adalah suatu keadaan yang timbul dari diri seseorang yang sesuai dengan kepribadiannya.
Contohnya : ketepatan waktu, yang artinya seorang pekerja harus bisa diandalkan untuk masuk kerja atau menghadiri rapat.
- b. Kondisi biologis. Adalah keadaan yang menggambarkan jasmani seseorang.
- c. Kondisi fisik. Memiliki arti ada tanggung jawab dan kesadaran dari para pekerja dalam melaksanakan seluruh tugasnya karena mereka memiliki kemampuan untuk melakukan itu.
- d. Kondisi sosial. Yang artinya seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, di mana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak da jalur yang sesuai dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Apabila seorang manajer akan melakukan observasi dan analisis tentang perilaku individu dan performanya, maka perlu diperhatikan tiga kelompok variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu atau apa-apa yang dilakukan seorang karyawan, misalnya : menghasilkan out-put, menjual produk atau memperbaiki mesin, dan lain sebagainya³⁸. Adapun ketiga macam kelompok

³⁷Michon, K. & Schene, H. 2004. Summer. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 52,28.

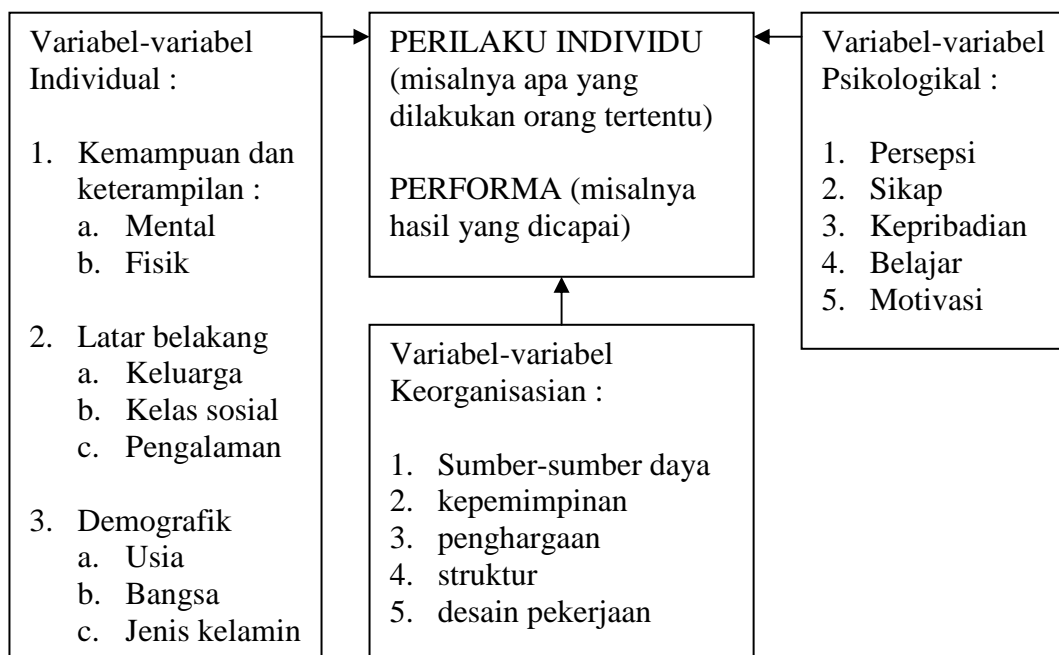
³⁸Suprihanto, John. *Ibid*.

variabel yang dimaksud adalah variabel individual, keorganisasian, dan psikologikal. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2.1.

Gambar 2.1 menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan, seperti :

1. Kemampuan dan keterampilan para karyawan.
2. Susunan psikologikal para karyawan.
3. Reaksi para karyawan terhadap sejumlah variabel-variabel keorganisasian, seperti kompensasi yang diberikan dan desain pekerjaan.

Gambar 2.1
Variabel-variabel yang Mempengaruhi Perilaku dan Performa Karyawan



Sumber : Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional (1st ed.)*. Jakarta: Aditya Media.

a. Variabel Individual

Variabel individual terdiri dari subvariabel kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografis. Sub-subvariabel ini masing-masing membantu menjelaskan perbedaan individu dalam perilaku dan prestasi.³⁹

Sub-subvariabel variabel individual :

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seorang individu sekarang.

Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu yang diperlukan untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan, dan sebagainya. Seorang pemimpin harus menetapkan kemampuan mental mana yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Kemampuan ini diukur dengan bentuk-bentuk tes seperti IQ Test. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, kekuatan, ketangkasan, dan keahlian lain yang serupa.

³⁹*Ibid.*

Semakin tinggi kemampuan intelektualnya, maka semakin tinggi posisi manajerial yang diduduki oleh seorang karyawan karena semakin dituntut kemampuan otaknya. Namun semakin tinggi kemampuan fisiknya, maka semakin rendah posisi pekerjaan yang diduduki oleh seorang karyawan.

2) Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, misalnya keahlian dalam mengarsipkan surat-surat dan dokumen. Keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh, dan sebagainya.

Untuk mencocokkan kemampuan serta keahlian seseorang dengan persyaratan pekerjaan seringkali dipergunakan metode analisis pekerjaan (*job analysis*) karena setiap pekerjaan memerlukan kemampuan yang berbeda-beda untuk melaksanakannya. Seiring dengan itu pula setiap individu memiliki kemampuan fisik dan kemampuan intelektual yang berbeda-beda. Seorang karyawan yang kemampuannya tidak cukup untuk melaksanakan suatu tugas tertentu akan gagal walaupun ia sangat termotivasi dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kemampuan melebihi apa yang disyaratkan suatu pekerjaan, maka walaupun kinerja dapat dipenuhi tetapi akan terdapat inefisiensi organisasi dan kemungkinan kepuasan karyawan tersebut relative berkurang

3) Latar belakang

Latar belakang individu meliputi latar belakang keluarga (berasal dari keluarga yang seperti apa, anak pada keturunan yang berapa, dan sebagainya), kelas sosial (dilihat dari status sosial masyarakat), dan pengalaman (aktivitas dan pengalaman hidup yang pernah dialami).

a) Demografi

Karakteristik demografi adalah data/informasi yang tersedia dalam berkas data pribadi karyawan.

b) Usia

Semakin tua seorang individu maka kecil kemungkinan baginya untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Hal ini tidak mengherankan karena semakin tua seseorang maka semakin sedikit alternative kesempatan kerja. Selain itu semakin tua seseorang, berarti masa jabatan mereka sudah panjang, di mana hal ini cenderung memberikan mereka kompensasi yang relatif baik berupa gaji yang relatif tinggi, paket wisuda/cuti yang menarik maupun paket pension yang baik.

c) Jenis kelamin

Tidak ada bukti-bukti ilmiah yang menyatakan bahwa jenis kelamin yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung dengan fakta bahwa antara pria dan wanita tidak ada perbedaan di dalam kemampuan memecahkan masalah,

kemampuan analisis, kepemimpinan, dorongan untuk berkompetisi, motivasi maupun kemampuan belajar.

Namun demikian, pria mempunyai *stereotype* yang lebih agresif dari pada wanita, sehingga pria mempunyai kemampuan yang lebih keras dalam menghadapi tantangan yang lebih tinggi. Sementara wanita di sisi lain mempunyai *stereotype* yang lebih patuh pada kebijakan dan peraturan dalam perusahaan.

d) Status perkawinan

Penelitian cenderung menyatakan karyawan-karyawan yang telah menikah mempunyai tingkat absensi dan *turnover* yang lebih rendah, namun tingkat produktivitas dan kepuasannya lebih tinggi atau meningkat.

e) Jumlah tanggungan

Beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa semakin banyak anak, maka tingkat absensi semakin tinggi terutama pada karyawan wanita. Namun demikian produktivitas lebih tinggi, meskipun kepuasannya rendah. Hal tersebut terjadi karena karyawan bekerja tidak dengan penuh kesenangan melainkan karena tuntutan untuk mencari penghasilan yang setinggi mungkin.

f) Masa kerja

Senioritas tidaklah bisa digunakan sebagai alat untuk memprediksi produktivitas, tetapi senioritas berkorelasi negative

terhadap tingkat absensi. Masa kerja seorang karyawan di tempat sebelumnya adalah alat yang baik untuk memprediksi tingkat *turnover* karyawan tersebut di tempat kerjanya sekarang.

b. Variabel Keorganisasian

Variabel Keorganisasian terdiri dari subvariabel sumber-sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan. Sub-subvariabel ini masing-masing membantu menjelaskan hubungan keorganisasian dengan perilaku kerja.⁴⁰

Sub-subvariabel variabel keorganisasian :

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upara mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu

2) Penghargaan

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas segala usaha yang telah dilakukan dengan hasil yang sangat memuaskan organisasi.

3) Struktur

Struktur adalah suatu pola pekerjaan dan kelompok pekerjaan yang merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi.

4) Desain pekerjaan

⁴⁰*Ibid.*

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya dalam suatu organisasi.

c. Variabel Psikologikal

Variabel psikologikal memberikan informasi yang penting dan berguna tentang beberapa subvariabel psikologikal seperti persepsi, kepribadian, dan motivasi yang dapat dipergunakan oleh manajer dalam memecahkan masalah perilaku dan prestasi di tempat kerja. Subvariabel persepsi sangat berperan dalam membentuk perilaku dan prestasi seseorang.⁴¹

Sub-subvariabel variabel psikologikal :

1) Persepsi

Definisi persepsi menurut Schiffman & Kanuk, "*Perception is process by which an individual select, organizer, and interprets stimuli into the a meaningfull and coheren picture of world*".⁴²

Artinya : persepsi adalah suatu proses yang membuat seseorang untuk memilih, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan rangsangan-rangsangan yang diterima menjadi suatu gambaran yang berarti dan lengkap tentang dunianya. Persepsi meliputi aktivitas menerima stimuli, megorganisasikan stimuli tersebut, dan menterjemakan atau menafsirkan stimuli yang terorganisasi tersebut sedemikian rupa, sehingga ia dapat mempengaruhi perilaku kerja

⁴¹*Ibid.*

⁴²Schiffman, Leon G. & Kanuk, Leslie. 2000. *Consumer Behaviour* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc. hal. 146.

dan membentuk sikap.⁴³ Karena faktor-faktor dan kemampuan individu tidak sama (*potential imbalance*), maka sering mengakibatkan persepsi yang keliru (*misperceive*) terhadap orang, kelompok atau obyek lainnya.

2) Sikap

Sikap adalah pernyataan yang bersifat menilai (evaluatif) atau menunjukkan rasa suka dan tidak suka seseorang terhadap suatu obyek atau kejadian. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh criteria penilaiannya, sementara kriteria tersebut terbentuk melalui suatu proses interaksi sosial.

3) Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan atribut tentang cara-cara individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Pada dasarnya kepribadian seseorang dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu keturunan, lingkungan, dan situasi. Faktor keturunan merupakan faktor bawaan dari lahir yang relatif sudah tertanam dalam alam bawah sadar manusia. Faktor lingkungan meliputi lingkungan primer yang berasal dari dalam keluarga dan lingkungan sekunder yang berasal dari dalam organisasi. Lingkungan merupakan faktor penting yang membentuk kepribadian seseorang melalui norma, sikap, dan nilai-nilai.

⁴³Krech, D. & Egerton, L. 1962. *Individual Society*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.

Atribut-atribut kepribadian yang mempunyai pengaruh yang relevan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku di dalam suatu organisasi di antaranya:

- a) *Authoritarianism*, adalah suatu keyakinan bahwa sudah seharusnya ada perbedaan status dan kekuasaan antar anggota organisasi. Pada umumnya terjadi dalam organisasi yang jelas strukturnya, serta cukup banyak peraturan dan birokrasi yang mengatur jalannya organisasi.
- b) *Achievement orientation*, adalah orientasi individu untuk berusaha secara terus menerus agar dapat mengerjakan sesuatu secara lebih baik.
- c) *Machiavellianism*, adalah suatu derajat kepribadian seorang individu di mana individu memandang sesuatu menurut gunanya atau pragmatisme yang membentuk suatu emosi tersendiri.
- d) *Self esteem*, adalah suatu variabel kepribadian yang mengukur derajat suka atau tidak suka seseorang individu terhadap dirinya sendiri. Orang yang *self esteem*-nya tinggi, cenderung akan mempunyai pengharapan keberhasilan yang tinggi, sehingga *achievement orientation* akan tinggi. Sementara itu, orang yang *self esteem*-nya rendah, cenderung hanya akan menyenangkan orang lain saja.
- e) *Self monitoring*, adalah suatu variabel kepribadian yang mengukur sejauh mana kemampuan seorang individu untuk

dapat menyesuaikan perilakunya terhadap faktor-faktor eksternal yang bersifat situasional.

- f) *Risk taking*, adalah suatu derajat keberanian seorang individu untuk mengambil resiko dengan cara mengambil suatu keputusan.
- g) *Locus of control*, adalah suatu variabel kepribadian yang diartikan sebagai suatu tingkat kepercayaan seseorang apakah ia dapat atau tidak mengendalikan nasibnya sendiri.

4) Belajar

Belajar adalah segala perubahan permanen pada perilaku individu yang terjadi sebagai akibat dari pengalaman proses belajar. Proses belajar didasarkan pada *law of effect* yang menyatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi. Perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif cenderung akan diulangi, sedang perilaku yang diikuti oleh konsekuensi negatif cenderung tidak diulangi. Konsekuensi dalam konteks ini adalah segala sesuatu yang dirasakan ada imbalannya (uang, pujian, promosi, senyuman).

Ada tiga teori tentang proses belajar, yaitu :

- a) *Classical conditioning*, di mana perilaku individu dapat dikondisikan oleh pengalaman-pengalaman yang lalu. Perilaku individu di sini karena keadaan, bukan karena kepribadian.
- b) *Operant conditioning*, di mana perilaku individu dapat dikondisikan oleh perilaku suka rela yang diinginkan untuk

menghasilkan suatu imbalan atau mencegah terjadinya suatu hukuman.

c) *Social learning theory*, di mana perilaku individu dapat dikondisikan oleh observasi dan pengalaman langsung dalam kehidupan sehari-hari.

Shaping behavior merupakan pembentukan perilaku di mana proses seorang individu melaksanakan tindakan untuk mendorong terjadinya perilaku substitusi yang digunakan untuk mengganti perilaku yang tidak diinginkan. Metode untuk melaksanakan *shaping behavior* disebut juga *reinforcement process*, yaitu proses yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk melaksanakan perilaku yang diharapkan bila ada insentif atau imbalan yang positif.

Modelling behavior, merupakan pembentukan perilaku di mana proses seorang individu melaksanakan tindakan dengan cara meniru perilaku orang lain.

5) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi dalam diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Adanya kenyataan bahwa tingkah laku individu dipengaruhi oleh berbagai macam variabel dan faktor; selain memperluas cakrawala berfikir bagi manajer, juga membawa konsekuensi lain berupa keharusan memperlakukan individu secara berbeda karena tingkah laku individu juga berbeda-beda. Perbedaan perilaku ini pada gilirannya akan dipengaruhi oleh prestasi individu yang bersangkutan sehingga tidaklah mengherankan apabila dua orang yang kelihatannya mengerjakan pekerjaan yang sama, pada lingkungan dan perlakuan pimpinan yang mereka terima juga sama menghasilkan prestasi yang berbeda.

Seseorang mungkin cocok dengan desain pekerjaan yang dia hadapi, lingkungan dan perlakuan pimpinan diterima mungkin menyenangkan dirinya sehingga prestasinya memuaskan. Tetapi ada individu lain yang mendapat perlakuan serupa menghasilkan prestasi yang kurang memuaskan. Keadaan ini terjadi karena individu tersebut mungkin mempunyai variabel individu dan psikologikal yang berbeda sehingga untuk menghasilkan prestasi yang sama, manajer harus mengembangkan gaya pengolahan yang berbeda dengan individu terdahulu.

C. PERSPEKTIF ISLAM TENTANG ESQ DAN PERILAKU KERJA

1. Perspektif Islam Tentang ESQ

ESQ termasuk di antara tiga kecerdasan, yaitu: IQ (Intellegent Quotion), EQ (Emotional Quotion), dan SQ (Spiritual Quotion). ESQ merupakan gabungan antara EQ dan SQ. EQ kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koneksi

dan pengaruh yang manusiawi. Dapat dikatakan bahwa EQ adalah kemampuan mendengar suara hati sebagai sumber informasi.

Di samping itu, EQ mengajarkan tentang integritas kejujuran komitmen, visi, kreatifitas, ketahanan mental kebijaksanaan dan penguasaan diri. *Self awamess* (percaya diri), *self motivation* (memotivasi diri), *self regulation* (mengatur diri), dan terhadap orang lain (*interpersonal*). Oleh karena itu EQ mengajarkan bagaimana manusia bersikap terhadap dirinya (*intra personal*).

Dalam bahasa agama , EQ adalah kepiawaian menjalin *hablun min al-naas*". Pusat dari EQ adalah "*qalbu*". Hati mengaktifkan nilai-nilai yang paling dalam, mengubah sesuatu yang dipikirkan menjadi sesuatu yang dijalani. Hati dapat mengetahui hal-hal yang tidak dapat diketahui oleh otak. Hati adalah sumber keberanian dan semangat , integritas dan komitmen. Hati merupakan sumber energi dan perasaan terdalam yang memberi dorongan untuk belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani.

Keharusan memelihara hati agar tidak kotor dan rusak, sangat dianjurkan oleh 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 Hadist Rasulullah SAW banyak bicara tentang kesucian hati. Sekedar untuk menunjuk contoh dapat dikemukakan ayat-ayat dan hadis berikut :

- a. Firman-Nya dalam *al-A'raf* 179

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ
بِهَا وَهُمْ أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ
بَلَّ هُمْ أَضْلاً أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

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.

menyatakan bahwa orang yang hatinya tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya disebabkan kotor, disamakan dengan binatang, malahan lebih hina lagi.

b. Firman-Nya dalam *al-Baqarah* 74

ثُمَّ قَسَتْ قُلُوبُكُمْ مِّنْ بَعْدِ ذَلِكَ فَهِيَ كَالْحِجَارَةِ أَوْ أَشَدُّ قَسْوَةً وَإِنَّ مِّنَ
الْحِجَارَةِ لَمَا يَتَفَجَّرُ مِنْهُ أَلْهَابٌ وَإِنَّ مِنْهَا لَمَا يَشَّقُّ فَيُخْرِجُ مِنْهُ أَلْمَاءً وَإِنَّ
مِنْهَا لَمَا يَهْبِطُ مِنْ خَشْيَةِ اللَّهِ وَمَا اللَّهُ بِغَفِيلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ ﴿٧٤﴾

Artinya :

Kemudian setelah itu hatimu menjadi keras seperti batu, bahkan lebih keras lagi. padahal diantara batu-batu itu sungguh ada yang mengalir sungai-sungai dari padanya dan diantaranya sungguh ada yang terbelah lalu keluarlah mata air dari padanya dan diantaranya sungguh ada yang meluncur jatuh, Karena takut kepada Allah. dan Allah sekali-sekali tidak lengah dari apa yang kamu kerjakan.

menegaskan bahwa orang yang hatinya tidak disinari dengan petunjuk Allah SWT diumpamakan lebih keras dari batu.

- c. Hadist Rasulullah SAW menyatakan bahwa di dalam tubuh manusia ada segumpal daging, bila ia baik baiklah seluruh tubuh , dan bila ia rusak , rusak pulalah seluruh tubuh. Segumpal daging itu adalah hati.

Mengacu kepada ayat dan hadis di atas dapat disimpulkan bahwa EQ berkaitan erat dengan kehidupan keagamaan . Apabila petunjuk agama dijadikan panduan kehidupan, maka akan berdampak positif terhadap kecerdasan emosional .

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yakni kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas. Kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain. Dapat juga dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat *fitrah* dalam upaya menggapai kualitas *hanif* dan ikhlas. SQ adalah suara hati Ilahiyah yang memotivasi seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat . Kalau EQ berpusat di hati, maka SQ berpusat pada "hati nurani" (*Fuad/dhamir*).

Kebenaran suara *fuad* tidak perlu diragukan Sejak awal kejadiannya, "*fuad*" telah tunduk kepada perjanjian ketuhanan.

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ
أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا ۗ أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ

هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

Artinya :

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku Ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap Ini (keesaan Tuhan)", (al-A'raaf,7:172).

Di samping itu, secara eksplisit Allah SWT menyatakan bahwa penciptaan *Fuad/ al-Af'idah* selaku komponen utama manusia terjadi pada saat manusia masih dalam rahim ibunya (*al-Sajadah,32:9*)

ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِن رُّوحِهِ ۗ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿٩﴾

Artinya :

Kemudian dia menyempurnakan dan meniupkan ke dalamnya roh (ciptaan)-Nya dan dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati; (tetapi) kamu sedikit sekali bersyukur.

Agar SQ dapat bekerja optimal, maka "*Fuad*" harus sesering mungkin diaktifkan. Manusia dipanggil untuk setiap saat berkomunikasi dengan *fuad-nya* Untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, tanya dulu pendapat *fuad/dhamir*. Dengan cara demikian maka daya kerja SQ akan optimal, sehingga dapat memandu pola hidup seseorang. Inilah yang dimaksudkan oleh Rasulullah SAW dengan sabda beliau "*sal dhamiruka*" (tanya hati nuranimu).

Penegasan al- Qur'an ini menunjukkan bahwa SQ adalah landasan yang diperlukan untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif. Bahkan SQ merupakan kecerdasan tertinggi.

2. Perspektif Islam Tentang Perilaku Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani kuno yaitu ethos yang berarti watak, sikap, kesusilaan, kepribadian, adat serta keyakinan dalam melakukan sesuatu. Dalam bahasa Psikologi, etika disebut juga dengan perilaku. Perilaku kerja menurut Islam berbeda dengan yang dipahami oleh pihak Barat. Islam menganggap kerja itu sebagai ibadah segala usaha yang dilakukan oleh para pekerja itu senantiasa selaras dengan syariat, juga dianggap sebagai akhlak (budi pekerti, perangai, tingkah laku, atau tabiat seseorang) yakni tingkah laku atau perlakuan manusia ke arah kebaikan dan kemanfaatan hidup.

Banyak tuntunan dalam Al-Quran dan Hadits tentang bekerja. Dalam firman Allah QS At Taubah 105 disebutkan bahwa

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Dalam Islam, etos kerja (himmatul ‘amal) merupakan bagian yang amat penting dan mendasar. Dimana Islam mendorong setiap manusia untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja. Coba perhatikan hadits berikut ini: *“Sesungguhnya Allah Ta’ala senang melihat hamba-Nya bersusah payah (kelelahan) dalam mencari rezeki yang halal.” [HR. Ad-Dailami]*

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh antara nilai dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan salah satunya bergantung pada pengaruh dari nilai dasar ESQ karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. IDENTIFIKASI VARIABEL

Untuk dapat meneliti suatu konsep secara empiris, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Menurut Sutrisno Hadi,⁴⁴ variabel adalah gejala yang bervariasi, misalnya, jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya. Gejala adalah obyek penelitian, sehingga variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y.

Variabel terikat adalah variabel yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkap dan jelaskan.

2. Variabel bebas (independent variable) atau variabel X.

Variabel bebas adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya.

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (Y) : Perilaku Kerja
2. Variabel bebas (X) : Nilai Dasar ESQ

⁴⁴Dalam Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta. 2002. Hal. 94.

B. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional merupakan penegasan arti dari variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya, selain itu definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan dalam mengukur suatu variabel.

Menurut Azwar,⁴⁵ definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Suatu penelitian harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan terhadap variabel penelitiannya.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai dasar ESQ yaitu aplikasi atau nilai-nilai yang terkandung dalam Asmaul Husna yang merupakan sumber dari suara hati (*self conscience*) dan harus dijunjung tinggi sebagai bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah. Nilai-nilai dasar Asmaul Husna dapat dikelompokkan kedalam 7 nilai sebagai berikut:
 - a. Jujur, bermakna dapat dipercaya dalam melakukan sesuatu, bisa dipercaya ceritanya (berkredibilitas), mengatakan yang sebenarnya.
 - b. Tanggung jawab, merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan pengarahan yang diterima.
 - c. Visioner, seseorang yang mempunyai impian dan cita-cita.
 - d. Disiplin, indikasi nilai-nilai dalam disiplin kerja adalah mengenai ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, dan taat pada peraturan.

⁴⁵Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta. 2003. Hal. 73.

- e. Kerjasama, adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok, saling menguntungkan (simbiosis mutualisme), dan saling membantu
 - f. Adil, adalah memberikan sesuatu sesuai dengan haknya.
 - g. Peduli, Pada intinya, adalah penyedia terhadap kebutuhan serta melimpahkan perhatian yang didasarkan pada keprihatinan terhadap masalah orang lain.
2. Perilaku kerja, adalah kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja di mana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Terdapat tiga kelompok variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu atau apa-apa yang dilakukan seorang karyawan Adapun ketiga macam kelompok variabel yang dimaksud adalah variabel individual, keorganisasian, dan psikologikal, yaitu sebagai berikut :
- a. Variabel individual, adalah variabel yang berkaitan dengan kondisi fisik individu yang dapat dilihat secara nyata, yang dapat dijelaskan dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - 1) Kemampuan dan keahlian, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
 - a) Karyawan memiliki kemampuan fisik untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b) Karyawan memiliki kemampuan intelektual untuk menyelesaikan pekerjaan

- 2) Demografi, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
 - a) Usia karyawan yang cukup matang untuk pekerjaan
 - b) Jenis kelamin karyawan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan
 - c) Karyawan memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak
 - 3) Masa kerja yang cukup matang untuk menyelesaikan pekerjaan Latar belakang, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
 - a) Berasal dari keluarga yang harmonis
 - b) Kelas sosial di masyarakat cukup dihargai
 - c) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup representatif
- b. Variabel keorganisasian, adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja, dan dapat dijelaskan dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- 1) Kepemimpinan, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
 - a) Memiliki kecerdasan yang cukup untuk memimpin organisasi
 - b) Memiliki kepribadian yang handal
 - c) Memiliki karakteristik fisik yang mendukung penampilan sebagai pimpinan
 - d) Memiliki kemampuan supervisi yang cukup tinggi
 - 2) Penghargaan, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :

- a) Manajer selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
 - b) Karyawan merasa bahwa hasil prestasi adalah penghargaan dalam diri karyawan
- 3) Struktur organisasi, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
- a) Kompleksitas pekerjaan dapat diterima karyawan
 - b) Peraturan dan proses kerja yang dibuat cukup jelas
 - c) Karyawan bertugas melaksanakan keputusan yang diambil oleh atasan
- 4) Desain pekerjaan, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
- a) Kapasitas pekerjaan dapat diterima karyawan
 - b) Karyawan diberi otoritas dan kebebasan memutuskan tentang bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan
- c. Variabel psikologikal, adalah kondisi dalam individu yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan, yang dapat dijelaskan dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- 1) Persepsi, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
- a) Karyawan selalu menafsirkan suatu obyek berdasarkan informasi orang lain
 - b) Karyawan selalu selektivitas dalam menerima informasi

- c) Karyawan memiliki pendirian yang cukup kuat dalam menafsir suatu obyek
 - d) Lingkungan kerja ikut mempengaruhi karyawan dalam menafsir suatu informasi
 - e) Karyawan selalu menanggapi suatu informasi dengan emosional
- 2) Sikap, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
- a) Karyawan selalu mengutamakan rasionalitas dan logika dalam bersikap
 - b) Karyawan memiliki keyakinan yang ditunjukkan dari hasil evaluasi suatu obyek
 - c) Karyawan cenderung bertindak terhadap suatu hal dengan cara tertentu
- 3) Kepribadian, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
- a) Karyawan memiliki kepribadian dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang dipengaruhi oleh faktor keturunan
 - b) Lingkungan tempat tinggal ikut mempengaruhi kepribadian
 - c) Kondisi kerja ikut mempengaruhi terbentuknya kepribadian
- 4) Belajar, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :
- a) Proses belajar dilakukan berdasarkan kesalahan yang pernah dibuat
 - b) Proses belajar dilakukan dengan cara meniru perilaku orang lain

5) Motivasi, yang diukur melalui pendapat responden dengan menggunakan skala interval tentang :

- a) Sikap mental yang dimiliki berperan mendorong untuk mencapai prestasi maksimal
- b) Situasi kerja ikut mendorong untuk mencapai hasil maksimal

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto⁴⁶ adalah keseluruhan obyek penelitian. Sedangkan menurut Nazir⁴⁷, populasi adalah seluruh obyek yang dialami pribadinya, jalannya perubahan tersebut kadang cepat kadang lambat tergantung pada sifat individu tersebut. Diselidiki dan dibatasi sebagai jumlah atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa populasi adalah totalitas yang menjadi sasaran penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan diketahui secara jelas. Dengan demikian penentuan populasi mempunyai pengaruh besar terhadap berhasil dan tidaknya suatu penelitian, karena harus sesuai dengan tema yang harus dikajinya. Dalam hal ini populasi yang ditentukan adalah semua karyawan pramuniaga Bandung Sport Group Kota Malang yang berjumlah 17 karyawan.

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Satu Pendekatan Praktek) Edisi Revisi II*, (Jakarta:: Rineka Cipta, 1998), 36.

⁴⁷ Muhammad Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1999), 42.

2. Sampel

Menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴⁸ Adapun pedoman yang akan digunakan untuk menentukan sampel yang akan diambil, menurut Arikunto adalah apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subyeknya besar, maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih, sesuai dengan pertimbangan:⁴⁹

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana;
- b. Sempit dan luasnya wilayah pengamatan dari subyek;
- c. Besar dan kecilnya risiko yang ditanggung peneliti.

Oleh karena subyek penelitian ini kurang dari 100 orang maka penelitian ini menggunakan teknik populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah unsur dari karyawan Bandung Sport Group pada jabatan pramuniaga yang berjumlah 17 orang pada toko dalam wilayah Kota Malang.

Adapun toko dalam kota Malang dan jumlah pramuniaganya adalah sebagai berikut:

- a. The Reds Distro di jalan M.T. Haryono no. 116 Dinoyo Malang, berjumlah 5 orang;
- b. Bandung Sport 1 terletak di jalan M.T. Haryono no. 98 Dinoyo Malang, berjumlah 4 orang;

⁴⁸*Ibid.* Hal. 109.

⁴⁹*Ibid.* Hal. 112.

- c. Bandung Sport 2 (New) terletak di jalan Gajayana Kav. 1 no. 19 Malang, berjumlah 4 orang; dan
- d. For You All terletak di jalan Veteran no. 25 Malang, berjumlah 4 orang.

D. METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Kuesioner atau angket

Menurut Arikunto, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.⁵⁰

Adapun bentuk angket yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala bertingkat (*Rating Scale*), yaitu sebuah pertanyaan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkat-tingkatan, misalnya mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

2. Observasi

Menurut Arikunto, observasi adalah suatu kegiatan yang memuat perhatian terhadap suatu obyek yang menggunakan seluruh alat indera. Observasi bisa dilakukan dengan tes kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara. Metode ini digunakan untuk mengambil data tentang bentuk-bentuk kebudayaan yang ada dalam perusahaan.⁵¹

3. Dokumentasi

⁵⁰Arikunto, Suharsimi. *Op. Cit.* Hal. 128.

⁵¹*Ibid.* Hal. 133.

Menurut Arikunto, dokumentasi dari kata awalnya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode ini digunakan untuk menggali data tentang profil perusahaan, peraturan, struktur organisasi, dan sebagainya.⁵²

E. INSTRUMENT PENELITIAN

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai dua buah angket, yaitu tentang Nilai Dasar ESQ dan angket tentang perilaku kerja, kemudian dari dua angket tersebut dikorelasikan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Adapun rancangan dari angket tersebut dapat dilihat dalam bentuk *blue print*, pada tabel sebagai berikut : (*terlampir*)

Adapun metode pengisian angket yang digunakan adalah skala Likert, dimana jawaban dari angket tersebut disusun dalam empat skala kontinum 1-4, dengan perincian sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) nilai 4,
2. Setuju (S) nilai 3,
3. Tidak setuju (TS) nilai 2, dan
4. Sangat tidak setuju (STS) nilai 1.⁵³

Ini berarti semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat perilaku kerja karyawan.

⁵²*Ibid.* Hal. 135.

⁵³Hermanto, Memet Yudi. Skripsi. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi PT. Telkom Malang*, *tbk*. UIN Malang : Tidak Diterbitkan.

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Validitas

Menurut Arikunto, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.⁵⁴

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Pearson, atau yang lebih dikenal dengan rumus “*korelasi product moment*” dengan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana: r = Korelasi product moment
N = Jumlah subyek
X = Jumlah skor item
Y = Jumlah skor total

2. Reliabilitas

Menurut Arikunto, reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendensius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.⁵⁵

⁵⁴Arikunto, Suharsimi. *Op. Cit.* Hal. 144.

⁵⁵*Ibid.* Hal. 154.

Mengingat data yang diolah dalam bentuk skala, maka rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_1^2 = varians total (Arikunto (2002 ; 171).

G. METODE ANALISIS DATA

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode standarisasi. Metode ini berawal dari penemuan variabel bebas (x), variabel terikat (y), dan variabel kontrol (r_{xy}) yang merupakan korelasi antara variabel x dan y. Metode ini secara sepintas berbeda dengan metode standarisasi yang lazim digunakan dalam studi demografi. Apabila diperhatikan secara seksama, perbedaan dalam metode ini adalah cara penerapannya.⁵⁶

Menurut Faisal dalam statistik, prosedur yang mengukur tingkat hubungan positif atau negatif antara variabel-variabel disebut teknik korelasional. Hasil teknik tersebut disebut juga koefisien korelasi (*correlation coefficients*) yang merupakan penunjuk kuantitatif dari jenis dan tingkat hubungan antar variabel.⁵⁷ Koefisien korelasi atau angka korelasi bergerak dari -1 sampai +1. Angka korelasi -1 menunjukkan korelasi negatif yang mutlak dan angka korelasi +1 menunjukkan korelasi positif yang mutlak, nilai antara keduanya menunjukkan keragaman

⁵⁶Pullum, T.W. Standardization dalam *World Fertility Survey*. Technical Bulletins No. 31/tech. 597. Netherlands. The Hague. International Statistical Institute. 1978.

⁵⁷Faisal, Sanapiah. *Op. Cit.* Hal. 224.

tingkat korelasi yang terjadi. Jika tidak terdapat hubungan sistematis antar variabel angka korelasinya adalah 0.

Untuk lebih meyakinkan keamatan dan arah hubungan kedua variabel tersebut, dapat digunakan uji statistik korelasi *product moment*, dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- Dimana:
- r_{xy} = koefisien korelasi r
 - X = skor dalam distribusi variabel x
 - Y = skor dalam distribusi variabel y
 - N = banyaknya pasangan skor X dan Y (banyaknya subyek)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. ORIENTASI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

- a. The Reds Distro di jalan M.T. Haryono no. 116 Dinoyo Malang.
- b. Bandung Sport 1 terletak di jalan M.T. Haryono no. 98 Dinoyo Malang.
- c. Bandung Sport 2 (New) terletak di jalan Gajayana Kav. 1 no. 19 Malang.
- d. For You All terletak di jalan Veteran no. 25 Malang.

2. Penentuan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 17 responden, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Sampel pada penelitian ini seluruh karyawan pramuniaga pada Bandung Sport Group Kota Malang.

3. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket yang berisi daftar pernyataan tentang pengaruh nilai dasar ESQ berjumlah 16 aitem dan perilaku kerja karyawan berjumlah 35 aitem.

B. PELAKSANAAN PENELITIAN

Pelaksanaan pengumpulan data yaitu menyebarkan angket kepada seluruh responden dilakukan selama 4 hari, yaitu pada tanggal 9, 10, 11 dan 13 Februari 2010.

C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas

Perhitungan validitas dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi product moment dari Pearson. Semua pengolahan data dilakukan dengan komputer program SPSS versi 15. Pengukuran reliabilitas angket menggunakan teknik analisis koefisien Alpha dari Cronbach.

Hasil analisis butir untuk 16 aitem pengaruh nilai dasar ESQ yaitu terdapat 14 butir aitem yang valid dan 2 butir aitem yang gugur.

Tabel 4.1
Item Valid Pengaruh Nilai Dasar ESQ

NO	NILAI DASAR ESQ	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Jujur	1,2	3
2	Tanggung jawab	4	
3	Visioner	6	5
4	Disiplin	7,8,9,10	
5	Kerja sama	11,12,13	
6	Adil	14	
7	Peduli	15	
Jumlah		14	2

Sedangkan hasil analisis butir untuk 35 aitem perilaku kerja yaitu terdapat 26 butir aitem yang valid dan 9 butir aitem yang gugur.

Tabel 4.2
Item Valid Perilaku Kerja

NO	PERILAKU KERJA	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Individual	1,2,3,4,5,6,7,8,9	3
2	Keorganisasian	10,11,14,15,16,20	12,13,17,18,19
3	Psikologikal	23,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	21,22,24
Jumlah		26	9

Reliabilitas

Tabel 4.3
Rangkuman Uji Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN	KESIMPULAN
Nilai Dasar ESQ	0,909	Alpha > r_{tabel}	Reliabel
Perilaku Kerja	0,951	Alpha > r_{tabel}	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tersebut, dapat diartikan bahwa variabel bebas, nilai dasar ESQ memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,909 dengan r_{tabel} sebesar 0,481 diperoleh nilai korelasi Alpha > r_{tabel} , maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel). Sedangkan untuk perhitungan reliabilitas perilaku kerja memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,951 dengan r_{tabel} sebesar 0,481 diperoleh nilai korelasi Alpha > r_{tabel} , maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel).

D. ANALISIS DATA

1. Nilai Dasar ESQ

Untuk mengetahui klasifikasi pengaruh Nilai Dasar ESQ para responden maka subyek dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat

yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar⁵⁸

dengan rumus:

$$\text{Tinggi} = (M + 0,5s) < X \leq (M + 1,5s)$$

$$\text{Sedang} = (M - 0,5s) < X \leq (M + 1,5s)$$

$$\text{Rendah} = (M - 1,5s) < X \leq (M - 0,5s)$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket pengaruh Nilai Dasar ESQ, dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) berada pada pengaruh Nilai Dasar ESQ yang tinggi, 11 orang (64,8 %) berada pada kategori sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki pengaruh Nilai Dasar ESQ yang cukup rendah. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4
Kategori Pengaruh Nilai Dasar ESQ

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X \geq 58$	3	17,6 %
Sedang	39 – 57	11	64,8 %
Rendah	$X \leq 38$	3	17,6 %
Total		17	100%

2. Perilaku Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh dari hasil Perilaku Kerja karyawan, didapatkan kategori sebagai berikut: dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang tinggi, 11 orang (64,8%) memiliki Perilaku Kerja yang sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang cukup rendah. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

⁵⁸ Azwar, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar hal : 163

Tabel 4.5
Kategori Perilaku Kerja

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X \geq 58$	3	17,6 %
Sedang	39 – 57	11	64,8 %
Rendah	$X \leq 38$	3	17,6 %
Total		17	100%

E. HASIL PENELITIAN

Untuk pengujian korelasi hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson, sedangkan untuk mengetahui pengaruh kedua variable diuji dengan menggunakan analisis regresi dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Analisis Korelasi Product Moment

r_{hit}	r_{tabel}	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0,984	0,481	0,000	$r_{hit} > r_{tabel}$ atau $sig < 0,05$	signifikan

Tabel 4.7
Analisis Regresi

F	Sig	R	Keterangan	Kesimpulan
465.618	0,000	0,984	$Sig < 0,05$	Ada pengaruh signifikan

Dari hasil analisis korelasi diperoleh r_{hit} 0,984, $p(sig) = 0,000$, dimana taraf signifikansi untuk jumlah subyek 17 orang adalah 0,481 (r_{tabel}) sehingga $r_{hit} > r_{tabel}$ ($p < 0,050$) ($0,000 < 0,050$) untuk taraf signifikansi 5 % yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengaruh Nilai Dasar ESQ dengan Perilaku Kerja.

Sedangkan hasil analisis regresi diperoleh nilai $F = 465.618$, $p(sig) = 0,000$, $R = 0,984$, dimana taraf signifikansi pada penelitian ini adalah 0,05 sehingga $p <$

0,050) ($0,000 < 0,050$) untuk taraf signifikansi 5 % yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap Perilaku Kerja dengan sumbangan pengaruhnya sebesar R yaitu 0,984.

Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dengan hasil yang didapatkan karena terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh Nilai Dasar ESQ terhadap Perilaku Kerja karyawan Bandung Sport Group Kota Malang.

F. PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh Nilai Dasar ESQ dengan Perilaku Kerja, dimana semakin tinggi pengaruh Nilai Dasar ESQ karyawan maka makin tinggi Perilaku Kerjanya.

Dari hasil penelitian didapatkan pengaruh Nilai Dasar ESQ karyawan Bandung Sport Group Kota Malang didapatkan 3 orang (17,6 %) berada pada pengaruh Nilai Dasar ESQ yang tinggi, 11 orang (64,8 %) berada pada kategori sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki pengaruh Nilai Dasar ESQ yang cukup rendah. Sedangkan Perilaku Kerja karyawan didapatkan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang tinggi, 11 orang (64,8%) memiliki Perilaku Kerja yang sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang cukup rendah.

Pengaruh Nilai Dasar ESQ individu dapat dikembangkan dengan melatih dan membiasakan diri untuk bersikap jujur, bertanggung jawab, visioner, disiplin, bekerja sama, adil dan selalu peduli. Artinya dengan meningkatnya pengaruh nilai

dasar ESQ tersebut akan mampu untuk meningkatkan perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Karyawan yang memiliki perilaku kerja tinggi menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu melihat situasi, suka menolong, bersikap jujur, bertanggung jawab, visioner, disiplin, bekerja sama, adil dan selalu peduli

Paparan data diatas sekaligus menunjukkan bahwa karyawan Bandung Sport Group rata-rata memiliki pengaruh nilai dasar ESQ dan perilaku kerja bertaraf sedang atau menengah. Hal tersebut seyogyanya dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan menjadi kategori tinggi.

Pengaruh nilai dasar ESQ individu dapat dikembangkan dengan memberikan pemahaman yang mendalam mengenai arti posisi dirinya dalam perusahaan dan memotivasi karyawan agar merasa memiliki perusahaan tersebut dengan memberikan kesejahteraan yang memadai sehingga karyawan merasa dihargai sehingga nantinya akan menimbulkan perilaku kerja yang tinggi serta berkualitas baik terhadap perusahaan. Selain itu karyawan seharusnya diberi training dan pembiasaan diri untuk mengenal dan memahami dirinya agar saat berada dalam perusahaan individu mampu untuk serius dan bertanggung jawab terhadap tugas yang sedang dijalaninya. Tanggung jawab yang dimiliki individu akan membuat individu berusaha semaksimal mungkin agar mampu melakukan aktivitasnya secara baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Bandung Sport Group belum mencapai tingkat pengaruh nilai dasar ESQ dan perilaku kerja yang cukup tinggi sehingga dari penelitian ini didapatkan dominasi pengaruh nilai dasar ESQ

dan perilaku kerja yang bertaraf sedang. Selain faktor pengaruh nilai dasar ESQ, dimungkinkan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat perilaku kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karyawan sebagai individu yang terdiri dari berbagai aspek, baik fisik maupun psikis dipengaruhi oleh faktor dalam diri maupun luar dirinya yang akan mampu meningkatkan kualitas diri karyawan.

Agar dapat menghadapi bahkan menguasai persaingan dunia, dibutuhkan sebuah motivator yang kuat agar pelaku dan pelaksana seperti manajer, karyawan, juga buruh dapat selalu terdorong untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, seperti perilaku kerja, yakni kekuatan relatif yang dimiliki individu untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dalam organisasi.

Karyawan yang baik dan selalu berprestasi dalam kerja ditunjukkan dengan adanya perilaku kerja yang berkualitas tinggi demi memajukan perusahaan tempat ia bekerja. Perilaku-perilaku yang memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan merupakan ciri karyawan yang memiliki pengaruh nilai dasar ESQ cukup baik.

Beberapa penjelasan diatas menunjukkan bahwa pengaruh nilai dasar ESQ karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap perilaku kerjanya sehingga akan menimbulkan semangat kerja dan produktifitas yang tinggi.

Kembali kepada hasil penelitian ini, jika dikorelasikan dengan beberapa pendapat diatas maka dapat dijadikan suatu landasan bahwa semakin tinggi pengaruh nilai dasar ESQ karyawan maka semakin tinggi pula perilaku kerjanya, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah pengaruh nilai dasar ESQ karyawan maka semakin rendah pula perilaku kerja karyawan tersebut.

Dengan hasil yang demikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima karena sesuai dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh nilai dasar ESQ terhadap perilaku kerja karyawan Bandung Sport Group Kota Malang.

BAB V

PENUTUP

a. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) berada pada pengaruh Nilai Dasar ESQ yang tinggi, 11 orang (64,8 %) berada pada kategori sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki pengaruh Nilai Dasar ESQ yang cukup rendah.
2. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dari 17 responden didapatkan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang tinggi, 11 orang (64,8%) memiliki Perilaku Kerja yang sedang dan 3 orang (17,6 %) memiliki Perilaku Kerja yang cukup rendah.
3. Diketahui pengaruh pengaruh nilai dasar ESQ karyawan terhadap perilaku kerja adalah 465.618 (F) dengan nilai determinan (R) 0,984, serta nilai p (sig)0,000 yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengaruh nilai dasar ESQ karyawan terhadap perilaku kerja karyawan. Dari hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pengaruh nilai dasar ESQ karyawan maka semakin tinggi pula perilaku kerja karyawan Bandung Sport Group Kota Malang.

b. SARAN-SARAN

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan penulis kepada :

1. Bagi lembaga

- c. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntutan perkembangan sumber daya manusia dalam ruang lingkup Psikologi Industri.
- d. Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

- c. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna untuk menyusun kebijakan perusahaan yang bersangkutan.
- d. Sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi strategi pengembangan sumber daya manusia yang selama ini diimplementasikan.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan lebih mampu untuk meningkatkan pengaruh nilai dasar ESQ agar perilaku kerja yang dimilikinya juga meningkat.

4. Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan sempurna, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mendetail dan tajam dalam menggali faktor yang mempengaruhi perilaku kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anderson, Paul. 1980. *Honesty (Building Christian Writer)*. USA: Paul Anderson Bethany House Publishers, Minnesota.

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian (Satu Pendekatan Praktek) Edisi Revisi II*. Jakarta: Rineka Cipta.

----- . 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Agustian, Ari Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient Berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta : Arga Wijaya Persada.

Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.

----- . 2003. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Byars & Rue. 1984. *Human Resources and Personnel Management*. Richard D. Irwin, Inc. Illinois.

Cooper, Robert K dan Ayman Sawaf. 1998. *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Goleman, Daniel. 1999. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Hermanto, Memet Yudi. Skripsi. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi PT. Telkom Malang, tbk*. UIN Malang : Tidak Diterbitkan.

<http://www.indonetasia.com/definisionline>. Dikutib tanggal 16 September 2009.

<http://wuryanano.wordpress.com/author/wuryanano/>

<http://www.kamus.net/> Dikutib tanggal 14 Oktober 2009.

<http://indonetasia.com/definisionline>. Dikutib tanggal 16 September 2009.

<http://id.wikipedia.org/wiki/peduli>.

- Kamus Kompetensi: Kerjasama (Team Work). <http://indosdm.com/kamus-kompetensi-kerjasama-team-work>. Dikutib tanggal 16 September 2009.
- Krech, D. & Egerton, L. 1962. *Individual Society*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Michon, K. & Schene, H. 2004. Summer. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 52,28.
- Nazir, Muhammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasiak, Taufik. 2004. *Revolusi IQ, EQ, SQ: Antara Neurosains dan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan Pustaka.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Pullum, T.W. Standardization dalam *World Fertility Survey*. Technical Bulletins No. 31/tech. 597. Netherlands. The Hague. International Statistical Institute. 1978.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (5th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Robin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep. Kontroversi. Aplikasi*. Jilid 1. Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta : Prenhallindo.
- Schiffman, Leon G. & Kanuk, Leslie. 2000. *Consumer Behaviour* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Sjafri Mangkuprawira, 2009. *IQ DAN E-SQ DI DUNIA KERJA*. Majalah mingguan Tempo.
- Staff IQ-EQ. 2001. *Intelgensi dan IQ*. <http://iqeq.web.id/art/art09.shtml>.
- Stein, S, Book, H. 2002. *Ledakan EQ (15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Suses)*. Bandung: Kaifa.
- Suharsono. 2004. *Melejitkan IQ, IE & IS*. Depok: Inisiasi Press.
- Suprihanto, John. 2003. *Perilaku Organisasional* (1st ed.). Jakarta: Aditya Media.
- Syarif, A. 2002. *Psikologi Qur'ani*, Bandung: Pustaka Hidayah.

Tebba, S. 2004. *Kecerdasan Sufistik (Jembatan Menuju Makrifat)*. Jakarta: Kencana.

www.kampusiamis .com – “ESQ dalam Konsep Pendidikan Al-Ghozali”. Akses tanggal 16 Oktober 2009.

Zohar. Danah dan Marshal, Ian. 2000. *SQ. “Spiritual Intelligence. the Ultimate Intelligence”* London: Bloomsbury.

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moch. Syah zuddin Aziz
N I M : 03410003
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Nilai Dasar ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*)
Terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bandung Sport Group
Kota Malang.
Dosen Pembimbing : Dr. Achmad Khudhori Soleh, M.Ag

No	Tanggal	Konsultasi	Tanda Tangan	
1.	2 Agustus 2008	Proposal Skripsi	1.	
2.	10 Agustus 2009	BAB I, II, & III		2.
3.	15 September 2009	Revisi BAB I, II, & III	3.	
4.	2 Januari 2010	ACC BAB I, II, & III		4.
5.	15 Juni 2010	BAB V & VI	5.	
6.	13 Juli 2010	ACC BAB V & VI		6.
7.	16 Juli 2010	ACC Skripsi	7.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
19550717 198203 1 005

Tabel 1
Blue Print Angket Nilai Dasar ESQ

Variabel (X)	Aspek	Indikator	Deskriptor	N
Nilai Dasar ESQ	Jujur	Dapat dipercaya menjadi wakil	Menjadi wakil ketika atasan tidak berada di tempat	1
		Kredibilitas kata-kata	Setiap ucapan dapat dipercaya atau benar atau tidak bohong	2
	Tanggung jawab	Mengatakan yang sebenarnya	Bicara berdasarkan pada fakta	3
		Kewajiban	Melaksanakan tugas pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima	4
	Visioner	Impian	Berharap mendapatkan kehidupan yang lebih layak	5
		Cita-cita	Menjadi karyawan terbaik	6
	Disiplin	Ketepatan waktu	1. Datang tepat waktu	7
			2. Menyerahkan laporan tepat waktu	8
		Ketaatan pada aturan	Mematuhi peraturan	10
	Kerja sama	Membantu	Saling membantu sesama rekan sekerja	11
		Saling menguntungkan	Sikap saling menguntungkan agar pekerjaan menjadi mudah	12
		Kelompok	Menjadi bagian dalam kelompok	13
	Adil	Memberikan sesuatu sesuai dengan haknya	Memberikan pelayanan kepada konsumen sesuai dengan prosedur pelayanan	14
	Peduli	Penyedia kebutuhan	Berusaha menyediakan setiap kebutuhan konsumen	15
		Perhatian	Melimpahkan perhatian kepada konsumen yang nampak kebingungan	16

Table 2
Blue Print Angket Perilaku Kerja

Variabel (Y)	Aspek	Indikator	Deskriptor	N
Perilaku Kerja	Individual	Kemampuan dan keahlian	1. Memiliki kemampuan fisik untuk menyelesaikan pekerjaan	1
			2. Memiliki kemampuan intelektual untuk menyelesaikan pekerjaan	2
		Demografi	1. Usia yang cukup matang untuk pekerjaan	3
			2. Jenis kelamin yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan	4
			3. Memiliki jumlah tanggungan keluarga yang cukup banyak	5
			4. Masa kerja yang cukup matang untuk menyelesaikan pekerjaan	6
		Latar belakang	1. Berasal dari keluarga yang harmonis	7
			2. Kelas sosial di masyarakat cukup dihargai	8
			3. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup representatif	9
	Keorganisasian	Kepemimpinan	1. Memiliki kecerdasan yang cukup untuk memimpin organisasi	10
			2. Memiliki kepribadian yang handal	11
			3. Memiliki karakteristik fisik yang mendukung penampilan sebagai pimpinan	12
			4. Memiliki kemampuan supervisi yang cukup tinggi	13
		Penghargaan	1. Manajer selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	14
			2. Karyawan merasa bahwa hasil prestasi adalah penghargaan dalam diri karyawan	15
		Struktur organisasi	1. Kompleksitas pekerjaan dapat diterima karyawan	16
			2. Peraturan dan proses kerja yang dibuat cukup jelas	17
	3. Karyawan bertugas melaksanakan keputusan yang diambil oleh atasan		18	
	Desain pekerjaan	1. Kapasitas pekerjaan dapat diterima karyawan	19	
2. Karyawan diberi otoritas dan kebebasan memutuskan tentang bagaimana pekerjaan harus dilaksanakan		20		
Psikologikal	Persepsi	1. Karyawan selalu menafsirkan suatu obyek berdasarkan informasi orang lain	21	
		2. Karyawan selalu selektivitas dalam menerima informasi	22	
		3. Karyawan memiliki pendirian yang cukup kuat dalam menafsir suatu obyek	23	
		4. Lingkungan kerja ikut mempengaruhi karyawan dalam menafsir suatu informasi	24	

		5. Karyawan selalu menanggapi suatu informasi dengan emosional	25
	Sikap	1. Karyawan selalu mengutamakan rasionalitas dan logika dalam bersikap 2. Karyawan memiliki keyakinan yang ditunjukkan dari hasil evaluasi suatu obyek 3. Karyawan cenderung bertindak terhadap suatu hal dengan cara tertentu	26 27 28
	Kepribadian	1. Karyawan memiliki kepribadian dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang dipengaruhi oleh faktor keturunan 2. Lingkungan tempat tinggal ikut mempengaruhi kepribadian 3. Kondisi kerja ikut mempengaruhi terbentuknya kepribadian	29 30 31
	Belajar	1. Proses belajar dilakukan berdasarkan kesalahan yang pernah dibuat 2. Proses belajar dilakukan dengan cara meniru perilaku orang lain	32 33
	Motivasi	1. Sikap mental yang dimiliki berperan mendorong untuk mencapai prestasi maksimal 2. Situasi kerja ikut mendorong untuk mencapai hasil maksimal	34 35

VALIDITAS NILAI DASAR ESQ
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	44.59	93.007	.601	.993	.904
X2	44.88	91.360	.523	.945	.906
X3	45.00	94.250	.325	.771	.912
X4	44.76	86.816	.693	.974	.900
X5	45.18	94.029	.317	.936	.912
X6	44.59	90.382	.638	.992	.903
X7	45.18	88.779	.565	.951	.905
X8	44.59	88.757	.834	.996	.898
X9	45.06	90.934	.546	.868	.905
X10	45.12	89.610	.494	.957	.907
X11	44.88	84.610	.652	.984	.902
X12	44.71	89.221	.632	.977	.902
X13	44.65	88.618	.707	.958	.900
X14	44.82	89.404	.672	.980	.901
X15	44.59	84.007	.714	.941	.899
X16	44.76	87.316	.715	.989	.900

RELIABILITAS NILAI DASAR ESQ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	17	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.914	16

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.989	2.647	3.235	.588	1.222	.047	16
Inter-Item Correlations	.399	-.268	.805	1.073	-3.007	.049	16

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.82	101.154	10.058	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.24	.664	17
X2	2.94	.899	17
X3	2.82	.951	17
X4	3.06	1.029	17
X5	2.65	.996	17
X6	3.24	.831	17
X7	2.65	1.057	17
X8	3.24	.752	17
X9	2.76	.903	17
X10	2.71	1.105	17
X11	2.94	1.249	17
X12	3.12	.928	17
X13	3.18	.883	17
X14	3.00	.866	17
X15	3.24	1.200	17
X16	3.06	.966	17

KORELASI ITEM NILAI DASAR ESQ

Inter-Item Correlation Matrix

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
X1	1.000	.652	.268	.253	.511	.346	.126	.383	.306	.441
X2	.652	1.000	.499	.274	.115	.270	.568	.484	.520	.296
X3	.268	.499	1.000	.203	-.268	.214	.494	.411	.458	-.112
X4	.253	.274	.203	1.000	.022	.786	.652	.788	.688	.236
X5	.511	.115	-.268	.022	1.000	.182	-.185	.118	-.029	.581
X6	.346	.270	.214	.786	.182	1.000	.456	.805	.494	.216
X7	.126	.568	.494	.652	-.185	.456	1.000	.739	.562	.066
X8	.383	.484	.411	.788	.118	.805	.739	1.000	.546	.464
X9	.306	.520	.458	.688	-.029	.494	.562	.546	1.000	.052
X10	.441	.296	-.112	.236	.581	.216	.066	.464	.052	1.000

Inter-Item Correlation Matrix

	X11	X12	X13	X14	X15	X16
X11	1.000	.708	.350	.405	.802	.676
X12	.708	1.000	.507	.545	.759	.480
X13	.350	.507	1.000	.736	.430	.280
X14	.405	.545	.736	1.000	.421	.373
X15	.802	.759	.430	.421	1.000	.580
X16	.676	.480	.280	.373	.580	1.000

VALIDITAS PERILAKU KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	100.65	397.743	.513	.	.950
Y2	100.76	388.941	.639	.	.950
Y3	100.88	396.485	.467	.	.951
Y4	100.29	393.971	.647	.	.950
Y5	100.94	400.559	.524	.	.950
Y6	100.59	378.007	.751	.	.949
Y7	100.41	388.132	.739	.	.949
Y8	100.35	389.993	.724	.	.949
Y9	100.53	392.265	.670	.	.949
Y10	100.29	377.596	.793	.	.948
Y11	100.47	388.765	.691	.	.949
Y12	100.65	410.993	.192	.	.952
Y13	100.41	402.757	.403	.	.951
Y14	100.82	392.529	.577	.	.950
Y15	100.82	397.779	.517	.	.950
Y16	100.29	377.596	.793	.	.948
Y17	100.59	410.757	.136	.	.953
Y18	100.53	405.140	.364	.	.951
Y19	101.06	402.684	.305	.	.952
Y20	100.29	399.096	.621	.	.950
Y21	100.59	398.007	.479	.	.951
Y22	100.71	403.346	.308	.	.952
Y23	100.47	388.140	.661	.	.949
Y24	100.88	396.485	.467	.	.951
Y25	100.29	393.971	.647	.	.950
Y26	100.88	393.485	.511	.	.951
Y27	100.29	392.221	.779	.	.949
Y28	100.76	396.191	.529	.	.950
Y29	100.82	391.654	.529	.	.950
Y30	100.59	378.007	.751	.	.949
Y31	100.41	388.132	.739	.	.949
Y32	100.35	389.993	.724	.	.949
Y33	100.53	392.265	.670	.	.949
Y34	100.29	377.596	.793	.	.948
Y35	100.47	388.765	.691	.	.949

RELIABILITAS PERILAKU KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	17	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.950	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.958	2.471	3.235	.765	1.310	.050	35
Inter-Item Correlations	.354	-.431	1.000	1.431	-2.322	.063	35

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.53	416.015	20.396	35

KORELASI ITEM PERILAKU KERJA

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	1.000	.108	.534	.217	.223	.343	.411	.607	.505	.514
Y2	.108	1.000	-.086	.651	.455	.473	.226	.460	.489	.400
Y3	.534	-.086	1.000	.182	.399	.434	.454	.288	.290	.544
Y4	.217	.651	.182	1.000	.385	.375	.448	.536	.347	.442
Y5	.223	.455	.399	.385	1.000	.533	.362	.322	.608	.413
Y6	.343	.473	.434	.375	.533	1.000	.708	.350	.405	.802
Y7	.411	.226	.454	.448	.362	.708	1.000	.507	.545	.759
Y8	.607	.460	.288	.536	.322	.350	.507	1.000	.736	.430
Y9	.505	.489	.290	.347	.608	.405	.545	.736	1.000	.421
Y10	.514	.400	.544	.442	.413	.802	.759	.430	.421	1.000

Inter-Item Correlation Matrix

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
Y11	1.000	.013	.073	.085	.022	.580	.161	.274	.419	.172
Y12	.013	1.000	.698	.255	.173	.301	.111	.000	.201	.074
Y13	.073	.698	1.000	.697	.621	.568	-.182	.000	.084	.184
Y14	.085	.255	.697	1.000	.936	.485	-.023	.179	.211	.590
Y15	.022	.173	.621	.936	1.000	.379	-.026	.104	.245	.574
Y16	.580	.301	.568	.485	.379	1.000	-.111	.074	.006	.397
Y17	.161	.111	-.182	-.023	-.026	-.111	1.000	.107	.335	-.087
Y18	.274	.000	.000	.179	.104	.074	.107	1.000	.351	.399
Y19	.419	.201	.084	.211	.245	.006	.335	.351	1.000	.198
Y20	.172	.074	.184	.590	.574	.397	-.087	.399	.198	1.000

Inter-Item Correlation Matrix

	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35
Y21	1.000	.499	.274	.115	.270	.568	.484	.520	.296	.052	.159	.565	.481	.245	.292
Y22	.499	1.000	.203	-.268	.214	.494	.411	.458	-.112	.096	.096	.486	.455	-.016	.284
Y23	.274	.203	1.000	.022	.786	.652	.788	.688	.236	.538	.385	.469	.351	.443	.751
Y24	.115	-.268	.022	1.000	.182	-.185	.118	-.029	.581	.434	.454	.288	.290	.544	.088
Y25	.270	.214	.786	.182	1.000	.456	.805	.494	.216	.375	.448	.536	.347	.442	.448
Y26	.568	.494	.652	-.185	.456	1.000	.739	.562	.066	.362	.172	.272	.341	.316	.756
Y27	.484	.411	.788	.118	.805	.739	1.000	.546	.464	.481	.406	.592	.575	.558	.753
Y28	.520	.458	.688	-.029	.494	.562	.546	1.000	.052	.319	.110	.525	.320	.169	.518
Y29	.296	-.112	.236	.581	.216	.066	.464	.052	1.000	.440	.341	.377	.392	.715	.368
Y30	.052	.096	.538	.434	.375	.362	.481	.319	.440	1.000	.708	.350	.405	.802	.676
Y31	.159	.096	.385	.454	.448	.172	.406	.110	.341	.708	1.000	.507	.545	.759	.480
Y32	.565	.486	.469	.288	.536	.272	.592	.525	.377	.350	.507	1.000	.736	.430	.280
Y33	.481	.455	.351	.290	.347	.341	.575	.320	.392	.405	.545	.736	1.000	.421	.373
Y34	.245	-.016	.443	.544	.442	.316	.558	.169	.715	.802	.759	.430	.421	1.000	.580
Y35	.292	.284	.751	.088	.448	.756	.753	.518	.368	.676	.480	.280	.373	.580	1.000

PENGARUH NILAI DASAR ESQ TERHADAP PERILAKU KERJA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PERILAKU.KERJA	103.53	20.396	17
NILAI DASAR.ESQ	47.82	10.058	17

Correlations

		PERILAKU.KE RJA	PENGARUH.E SQ
Pearson Correlation	PERILAKU.KERJA	1.000	.984
	PENGARUH.ESQ	.984	1.000
Sig. (1-tailed)	PERILAKU.KERJA	.	.000
	PENGARUH.ESQ	.000	.
N	PERILAKU.KERJA	17	17
	PENGARUH.ESQ	17	17

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984(a)	.969	.967	3.721

a Predictors: (Constant), PENGARUH.ESQ

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6448.496	1	6448.496	465.618	.000(a)
	Residual	207.740	15	13.849		
	Total	6656.235	16			

a Predictors: (Constant), PENGARUH.ESQ

b Dependent Variable: PERILAKU.KERJA